

PN-ABE-598

65168



**PROYECTO DEICO - AID**  
**REPORTE TECNICO**

---

**INFORME DEL ESTUDIO SOBRE FACILIDADES Y LIMITACIONES DE LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS VOLUNTARIAS, PARA DAR CUMPLIMIENTO A LAS REGULACIONES DEL ACTA CONTRA EL ABUSO DE DROGAS EMITIDA POR EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.**

---

**SAN SALVADOR, NOVIEMBRE 1989**

**CONTENIDO DEL DOCUMENTO**

	Página No.
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	
<b>I. OBJETIVOS DEL ESTUDIO</b>	<b>1</b>
<b>II. METODOLOGIA</b>	<b>2</b>
<b>III. ANALISIS DE RESULTADOS</b>	<b>4</b>
1. Grado de Conocimiento y Cumplimiento del Acta Anti-Drogas por parte de los Ejecutivos de las OPVs	5
2. Grado de Conocimiento y Cumplimiento del Acta Anti-Drogas por parte de los Empleados de las OPVs	7
3. Facilidades a las que pueden tener acceso las OPVs para dar cumplimiento al Acta Anti-Drogas	8
4. Consistencias e Inconsistencias Legales entre el Acta Anti-Drogas y la Legislación Salvadoreña Vigente.	10
4.1. Disposiciones sobre Drogas en la Legislación Salvadoreña	11
4.2. Disposiciones Legales Específicas en Materia de Trabajo y Lugar de Trabajo	14
4.3. Análisis Comparativo entre el Acta Anti-Drogas y la Legislación Salvadoreña	15
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>21</b>
1. Conclusiones	21
2. Recomendaciones	24
<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe es el resultado del trabajo de investigación realizado por DEICO, S.A. de C.V., de acuerdo a los términos de referencia definidos por USAID/El Salvador, para estudiar diversos aspectos relacionados con el cumplimiento del Acta Contra el Abuso de las Drogas de 1988, emitida por el Gobierno de los Estados Unidos de América. El contenido del informe comprende los objetivos, metodología, resultados de la investigación, conclusiones y recomendaciones.

El propósito central del estudio fue el de identificar recursos y condiciones existentes en El Salvador para apoyar a las Organizaciones Privadas Voluntarias (OPVs) donatarias del Gobierno de los Estados Unidos de América, en sus esfuerzos por mantener un lugar de trabajo libre de drogas, de acuerdo con las regulaciones establecidas en el Acta. El estudio tuvo una duración de cuarenta días, en los meses de septiembre - octubre de 1989, y fue realizado por un equipo profesional multidisciplinario. El universo de la investigación comprendió cuatro áreas de estudio: las OPVs; las instituciones salvadoreñas que desarrollan programas de prevención o rehabilitación respecto a drogas; el material educativo disponible para las campañas contra el uso de drogas; y la documentación legal salvadoreña pertinente: Código de Trabajo, de Salud, Penal y otras leyes y reglamentos especiales.

Los resultados obtenidos muestran que las OPVs, en su mayoría, se encuentran desarrollando algunas de las acciones tendientes a dar cumplimiento a las regulaciones contenidas en el Acta Anti-Drogas; disposiciones que son compatibles con las políticas implementadas por cada OPV, según lo expresan sus directores o delegados. Las dificultades principales para cumplir totalmente con el Acta son: el desconocimiento de la legislación salvadoreña; la falta de recurso humano capacitado en materia de drogas; sobrecarga de trabajo del personal calificado para conducir actividades con tal propósito; y la no disponibilidad de un presupuesto específico para desarrollar las actividades que incorpora la certificación requerida por el Acta.

Como consecuencia, las exigencias menos cumplidas hasta el momento son: determinar las sanciones que se impondrían a los empleados que violen las regulaciones sobre drogas; y la de concientizar o educar a los empleados respecto al uso de las mismas. Entre lo manifestado por varios de los ejecutivos entrevistados, debe destacarse la sugerencia de que los programas de educación y rehabilitación que menciona el Acta, además de las drogas, deberían incluir otros problemas mayores que existen en El Salvador como es el tabaco y el alcohol. Asimismo, que los

programas de educación sobre drogas sean desarrollados por personas o instituciones ajenas a las OPVs.

En relación a los programas que actualmente desarrollan las instituciones que luchan contra el problema de las drogas, se determinó que éstos no responden a una política nacional global y coherente, y que las instituciones públicas y privadas dedicadas a la atención de este problema, enfrentan múltiples limitaciones para desarrollar su trabajo con mayor efectividad y cobertura. Limitaciones que están referidas a la escasez de recursos humanos en cantidad y competencia o experiencia profesional; insuficiencia de materiales y equipo para el desarrollo de actividades educativas; carencia de infraestructura adecuada para rehabilitación y educación; y falta de recursos financieros para tal propósito.

Es importante mencionar, que la efectividad y cobertura del trabajo que realizan estas instituciones en el campo de las drogas, relacionado con el impacto que tienen en la población en general, resultan afectados por la carencia de mecanismos de coordinación entre las diferentes instituciones. Además, de que estos esfuerzos no obedecen a una política general definida por las autoridades salvadoreñas, y es por esa razón, que cada una de estas entidades opera en forma individual, especialmente por la carencia de enfoques integrados y completos sobre la problemática de drogas en la país.

La revisión de la legislación salvadoreña en el campo de las drogas y su compatibilidad con las regulaciones del Acta Anti-drogas, determinó que las leyes nacionales, especialmente aquellas que norman las relaciones de trabajo, no contemplan específicamente disposiciones relacionadas con prohibiciones y sanciones en materia de drogas; excepto que considera como causal de despido del trabajador, el ingerir bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar de trabajo, o por presentarse al lugar de trabajo o desempeñar sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga.

Las regulaciones establecidas por el Acta Anti-drogas, no pueden aplicarse en forma directa, de acuerdo a la legislación salvadoreña, sino que deben utilizarse otros instrumentos legales para hacerlas obligatorias. En primer lugar, para hacer obligatorio el cumplimiento de las regulaciones del Acta por parte de los donatarios, estas disposiciones deberán incorporarse al convenio o contrato que suscriban las partes interesadas; ya que en esa forma el donatario acepta voluntaria y contractualmente cumplirlas; y en segundo, para hacer obligatorias las disposiciones en la relación donatario-empleado, éstas deberán incluirse en el Contrato Individual de Trabajo o bien en el reglamento interno de la institución.

Se concluye que para la aplicación de las regulaciones del Acta Anti-drogas, es necesario apoyar los esfuerzos de las OPVs, de manera que ellas puedan implementar sus programas de prevención y rehabilitación, y certificar que mantienen un lugar de trabajo libre de drogas. Que no existe mayor impedimento legal para hacer exigibles las regulaciones del Acta, siempre que se incorporen tales disposiciones en los instrumentos legales antes mencionados. Que debería apoyarse los esfuerzos que realizan las instituciones nacionales, públicas y privadas, en su lucha por combatir la producción, tenencia, comercialización y consumo de drogas ilegales, a efecto de que estas instituciones puedan en un momento dado colaborar con las OPVs.

## I. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El Acta Contra el Abuso de las Drogas de 1988, publicada en el Registro Federal de los Estados Unidos de América el 31 de enero de 1989, establece en la Sección "Regulaciones Federales sobre Adquisición, Sub-Capítulo D, Parte 23, Ambiente, Conservación, Seguridad Ocupacional y Lugar de Trabajo Libre de Drogas, que todas las instituciones Estadounidenses e instituciones no gubernamentales no Estadounidenses, incluyendo individuos y organizaciones privadas voluntarias, que reciben fondos de donaciones directas del Gobierno de los Estados Unidos de América por medio de la Agencia para el Desarrollo Internacional (AID), deberán proveer y certificar que mantienen un lugar de trabajo libre de drogas".

Con tal propósito, el presente estudio se ha orientado a investigar tres aspectos básicos: primero, las medidas adoptadas por las Organizaciones Privadas Voluntarias (OPVs), para dar cumplimiento a las regulaciones del Acta Anti-drogas, principalmente lo relacionado con las políticas, programas o acciones que actualmente están desarrollando, para asegurar un lugar de trabajo libre de drogas; segundo, los esfuerzos públicos y privados que se realizan en el país para contrarrestar el uso de drogas, los cuales podrían apoyar y complementar las acciones emprendidas por dichas Organizaciones; y tercero, la revisión y análisis de la Legislación Salvadoreña vigente, para determinar la aplicabilidad de las disposiciones contenidas en el Acta Anti-drogas en el contexto de las leyes nacionales.

Los resultados obtenidos a través del presente estudio, permitirán a USAID/El Salvador, conocer la forma en que se están cumpliendo las regulaciones del Acta, los problemas que afrontan las OPVs al tratar de implementarlas, y especialmente, las facilidades o limitaciones que existen en El Salvador para que las OPVs puedan cumplir con dichas regulaciones.

### **Objetivo General**

Establecer las condiciones internas y externas, que hacen posible o dificultan las acciones para que las OPVs puedan dar cumplimiento a las regulaciones del Acta Anti-drogas, que exige a estas organizaciones mantener un lugar de trabajo libre de drogas.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar qué políticas institucionales o regulaciones legales existen en las OPVs, que reciben financiamiento de AID, para cumplir con las disposiciones del Acta Anti-drogas y poder certificar que mantienen un lugar de trabajo libre de drogas.

- Investigar las facilidades de orientación, educación, asistencia técnica y programas de rehabilitación existentes en El Salvador, en relación a uso de drogas ilegales, a los cuales podrían tener acceso con las OPVs para asegurar un lugar de trabajo libre de drogas.
- Establecer el grado de consistencia o inconsistencia que existe entre la legislación salvadoreña vigente y las regulaciones contenidas en el Acta Anti-Drogas del Gobierno de los Estados Unidos de América, incluyendo la investigación de políticas nacionales sobre la materia.

## **II. METODOLOGIA**

Para el cumplimiento de los objetivos, el estudio ha incorporado el diseño y desarrollo de una investigación de campo, que además de las OPVs, involucró todas aquellas instituciones que tienen una participación relevante en la lucha contra el uso de drogas ilegales, ya sea desde el punto de vista educativo, clínico, judicial o social. Incluyendo la revisión de material divulgativo y disposiciones de la legislación salvadoreña vigente en el campo de las drogas.

### **Personal del Estudio**

El desarrollo del estudio estuvo a cargo de un equipo humano multidisciplinario con experiencia en este tipo de investigaciones y con el conocimiento necesario sobre el problema de las drogas, el cual se integró en la forma siguiente:

Coordinador Administrativo (1), Licenciado en Administración de Empresas, M.A. en Economía.

Director Técnico del Proyecto (1), Doctor en Medicina, M Sc. de Salud Pública.

Asesor Jurídico (1), Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Personal de Investigación (2): Enfermera, Licenciada en Sociología; y Trabajadora Social, Egresada de Licenciatura en Trabajo Social.

### **Universo de la Investigación**

El universo de la investigación comprendió las instituciones y áreas de recopilación de información siguientes:

- Organizaciones Privadas Voluntarias (OPVs)

Se estableció contacto con 18 OPVs que, de acuerdo al listado suministrado por AID, actualmente reciben fondos del

Gobierno de los Estados Unidos; dos de ellas no fueron objeto de la investigación por razones ajenas al control del equipo de trabajo. Las OPVs investigadas se listan en el Cuadro No.1.

- Organizaciones Salvadoreñas que Desarrollan Programas Anti-drogas.

Se identificó y visitó aproximadamente 23 instituciones nacionales, públicas y privadas, que actualmente participan de alguna manera en programas de educación, rehabilitación y control en el campo de las drogas ilegales. Los resultados de las entrevistas revelaron que solamente diez de ellas (Cuadro No.11) desarrollan formalmente alguna actividad sobre prevención del uso de drogas y 5 de éstas amplían sus actividades a la rehabilitación de personas adictas.

- Material Educativo para la Prevención del Uso de Drogas

Como resultado de las visitas a instituciones nacionales, se recopiló material educativo que es distribuido entre los diferentes sectores de la población, para concienciar y contrarrestar el uso de drogas ilegales. Material divulgativo que fue objeto de revisión, para seleccionar aquel que reflejara los efectos negativos del uso de drogas y que pudiera ser utilizado por las OPVs.

- Regulaciones de la Legislación Salvadoreña en Materia de Drogas.

Se identificaron y recopilaron las disposiciones legales más importantes sobre drogas, contenidas en códigos y leyes salvadoreñas vigentes. Estas disposiciones fueron analizadas en relación a las regulaciones que establece el Acta Anti-Drogas, para determinar las consistencias e inconsistencias entre ambas legislaciones.

### **Instrumentos de la Investigación**

Para el desarrollo de la investigación, se diseñaron cuatro cuestionarios para la recopilación de datos (Anexo No. 1). El primero dirigido a ejecutivos de las OPVs; el segundo para empleados de las OPVs; el tercero orientado a funcionarios de las instituciones públicas y privadas nacionales con programas anti-drogas; y el cuarto que se utilizó para el análisis del material divulgativo. Estos cuestionarios se describen a continuación:

- Cuestionario para Ejecutivos de OPVs

Diseñado para entrevistar al director de cada OPV o persona que él designará. Contiene 25 preguntas que permiten caracterizar a las OPVs en cuanto a conocimientos y avances

en la implementación de los requerimientos de la certificación; actitudes sobre la misma y sobre la posibilidad de recurrir a la colaboración de agentes externos a las OPVs, especializados en el campo de las drogas; dificultades o facilidades que tienen para su aplicación; y sobre la magnitud del esfuerzo que requiere su implementación. Se contestó en 16 instituciones.

- Questionario para Empleados de las OPVs

Diseñado para ser contestado, simultáneamente al anterior, por diez empleados de cada OPV. Este cuestionario contiene diez preguntas que permiten determinar el grado de conocimiento y compromiso adquirido por los empleados, para cumplir con las regulaciones que internamente existen en su institución en materia de drogas establecidas por el Acta; y la participación de ellos en programas de educación. Fue contestado por empleados de 15 OPVs. Algunas de las OPVs tenían menos de diez empleados y en una de ellas se decidió que no lo contestaran porque desde un inicio su director manifestó no tener conocimiento del Acta.

- Questionario para Funcionarios de Instituciones de Prevención/Rehabilitación

Diseñado para ser contestado por los directores de las instituciones con programas antidrogas. Contiene 32 preguntas que permiten caracterizar a estas instituciones en relación al tipo de programa que desarrollan; disponibilidad de personal capacitado; material y equipo con que cuentan para realizar sus actividades; las posibilidades de colaborar con las OPVs en la implementación de sus programas; y los procedimientos que las OPVs podrían seguir para obtener dicha colaboración. Se contestó en diez instituciones.

- Questionario de Chequeo de Material Educativo

Elaborado para clasificar y calificar el material educativo que se recolectaría y de ellos seleccionar el que podría ser útil para las actividades de concientización y educación de las OPVs. Se calificó cerca de veinticinco ejemplares de material educativo sobre drogas y fueron seleccionados los que se adjuntan a este Informe.

### III. ANALISIS DE RESULTADOS

En esta parte se incorpora la interpretación de los resultados obtenidos, como producto del análisis de la información que fue proporcionada por las instituciones investigadas, y que permiten dar respuesta a los objetivos perseguidos por este estudio.

**1. Grado de Conocimiento y Cumplimiento del Acta Anti-Drogas por Parte de los Ejecutivos de las OPVs**

El total de empleados reportados por los Ejecutivos de las OPVs que fueron entrevistados, asciende a 787 (Cuadro No.1). Se observa que el número de empleados existentes en las instituciones investigadas, varía desde 2 en la institución con menor número de empleados hasta 184 en la de mayor número. La variación en la cantidad de empleados presupone formas diferentes de organización, que pueden facilitar o dificultar el cumplimiento de los requerimientos de la certificación exigida por el Acta Anti-drogas.

De este personal que trabaja con las OPVs, el 77% tiene un nivel educativo igual o mayor que el bachillerato; representando el nivel universitario el 27%. Este nivel educativo del personal, en cierta medida, permite una mayor asimilación de las políticas y disposiciones legales que cada empleado debe acatar para mantener un lugar de trabajo libre de drogas.

El personal en su mayoría (83%) tiene la sede principal de su trabajo en la Región Central del país, principalmente en la ciudad capital, San Salvador. Del 17% restante del personal, la mayoría reside en la Región Oriental del país y pertenece a únicamente cinco OPVs; no obstante son 12 las OPVs que mencionan tener cobertura nacional actual. Esto implica desplazamiento de los empleados y menor tiempo de permanencia en o cerca de la oficina principal de su OPV.

El cuadro No. 2 muestra que 14 de los ejecutivos entrevistados conocen los requerimientos del Acta Anti-Drogas, aunque tres de ellos de manera insuficiente. Dos ejecutivos los desconocían por completo: uno por estar ocupando la representación en El Salvador desde muy recientemente y el otro por idéntica razón, además de desempeñar dicho cargo de manera interina. Ambos casos sugieren la ocurrencia de situaciones internas que interfirieron con una adecuada comunicación.

El grado de compatibilidad entre las políticas implementadas por las OPVs y los requerimientos del Acta Anti-Drogas, es considerado completo por 15 de los ejecutivos. El ejecutivo que expuso compatibilidad parcial se refirió más a asuntos de procedimientos que a los aspectos de filosofía o política de su OPV.

Fueron 14 los ejecutivos que expresaron que en su OPV ya se están desarrollando acciones de las requeridas por las regulaciones del Acta Anti-Drogas; aunque uno de éstos manifestó que tales acciones forman parte de la política general de su institución en el plano internacional, la cual es anterior a las exigencias del Acta. Una de las dos OPVs que aún no inician

acciones para cumplir con los requerimientos del Acta, está dirigida por uno de los ejecutivos que expresó desconocerla por completo. En la otra OPV se iniciarán las acciones luego de superar presiones de trabajo afrontadas en los últimos meses.

El grado de compatibilidad expresado por los ejecutivos y la cantidad de OPVs en las que ya se iniciaron acciones de las exigidas, son señales favorables de que las OPVs en El Salvador están dispuestas a cumplir con las regulaciones del Acta.

Doce de los ejecutivos de las OPVs expresaron que los empleados fueron notificados, por medio de una publicación, de las regulaciones que sobre drogas existen dentro de la institución y de la obligatoriedad que tienen los empleados de someterse a las mismas. En diez OPVs incluso se les había proporcionado a cada uno de ellos una copia de la notificación (Cuadro No.3).

Se puede observar que la cifra de OPVs que han notificado a sus empleados, es menor que la que declara haber iniciado acciones para cumplir con el Acta. Esto ocurre porque algunos ejecutivos consideraron haber iniciado acciones, al haber elaborado la notificación; aunque será hasta después que se hará del conocimiento de los empleados.

Similar situación observa para los empleados a quienes se ha notificado sobre la obligación de cumplir con las regulaciones internas para conservar su empleo, y de informar sobre violaciones a las mismas (Cuadro No.4). Dos de los ejecutivos en cuyas OPVs no se ha cumplido completamente con este punto, consideran que por el número reducido de personal, ellos se darían cuenta de cualquier violación a las regulaciones, obviando la obligación del empleado de notificar la infracción.

El 100% de los ejecutivos están conscientes que deberán informar oportunamente a AID, en caso de que alguno de los empleados de su OPV cometa violación a las regulaciones contenidas en el Acta Anti-Drogas (Cuadro No.5). Esta intención se manifiesta a pesar de que algunos ejecutivos consideran innecesario este procedimiento. En el mismo cuadro se aprecia que todos los ejecutivos están dispuestos a imponer sanciones al empleado culpable de violar tales requerimientos. No obstante en 9 de las OPVs todavía no se han determinado las sanciones que se impondrían en cada caso. También se expresó la conveniencia de tratar cada caso de manera individual y la necesidad de obtener mayor conocimiento sobre la legislación salvadoreña pertinente.

En relación al desarrollo de programas de educación y concientización de empleados sobre los efectos negativos del uso de drogas ilegales, en dos instituciones manifestaron tener programas ya funcionando, y en otras dos, se tienen elaborados pero aún no han comenzado las actividades (Cuadro No.6). Estos

Últimos casos argumentan presiones de trabajo y la falta de personal capacitador con el suficiente conocimiento en la materia.

La no disponibilidad de personal capacitador calificado fue mencionado como un obstáculo en varias de las instituciones investigadas. Sólomente tres OPVs dicen tenerlo (Cuadro No.7) y en una de ellas este recurso está imposibilitado para desarrollar tales actividades debido a sobrecarga de trabajo. Por otro lado, sólomente una de las OPVs disponen de suficiente material educativo anti-drogas. Varios ejecutivos mencionaron la conveniencia de que los empleados reciban orientación/educación participando en actividades desarrolladas por otras instituciones. Este razonamiento es consecuencia, en algunos casos, de la cantidad de empleados que posee la institución, recargo de trabajo del personal calificado y de otras dificultades de orden interno, que impiden implementar este tipo de programas.

De acuerdo al Cuadro No. 8, en 15 de las OPVs existe interés en obtener la colaboración de instituciones salvadoreñas especializadas, para mejorar o facilitar la aplicación del Acta Anti-drogas, específicamente en aspectos legales, educativos y de rehabilitación o de dotación de material divulgativo. Sólomente una de las OPVs no mostró interés alguno, debido a que su institución, a nivel internacional, posee los recursos humanos o experiencia para poder implementarlos.

De las 15 OPVs que sí están interesadas, en 8 de ellas no se posee conocimiento suficiente sobre las instituciones a las que podrían recurrir, ni sobre los trámites necesarios para obtener colaboración. Por otro lado, 3 de las OPVs manifestaron que podrían asignar recursos financieros si fuere necesario, no obstante algunas de estas OPVs consideran que la disponibilidad de recursos es limitada.

## **2. Grado de Conocimiento y Cumplimiento del Acta Anti-drogas por parte de los Empleados de las OPVs.**

Las respuestas de los empleados confirman lo expresado por los ejecutivos, en cuanto al número de OPVs que están cumpliendo con los requerimientos del Acta Anti-drogas (Cuadro No.9). Los empleados de 11 de las OPVs expresaron haberse comprometido a cumplir con las disposiciones de la certificación mediante la firma de un documento.

El número de OPVs en que los empleados dicen haber participado en actividades de educación anti-drogas asciende a cinco; este número es mayor que las dos en que los ejecutivos reportaron tener programas de educación funcionando. La explicación es de que algunos empleados, estimulados por su OPV, han participado en actividades educativas aisladas que no forman

parte de un verdadero programa de educación o concientización. En todo caso, los empleados que habían participado en actividades educativas lo habían hecho una sola vez.

En dos instituciones en las cuales se pudo revisar su programa de educación, se apreciaron limitaciones en cuanto a definición de objetivos y amplitud de contenido. Uno de ellos está dirigido a la población blanco de su institución y no específicamente a todos sus empleados.

La situación de aplicación del Acta aparece más desafiante al analizar el cuadro No. 10, en que se presenta un agrupamiento de respuestas expresadas por los empleados. Los resultados demuestran que la participación de ellos en los diferentes aspectos que menciona la Certificación, es parcial; o sea que no todos han participado en la implementación de estas medidas. Esto es así, a pesar de que los empleados que respondieron el cuestionario pertenecen a la oficina principal de su OPV.

### **3. Facilidades a las que Pueden Tener Acceso las OPVs para dar Cumplimiento al Acta Anti-Drogas.**

Del análisis de la información recopilada a través de los cuestionarios contestados por las instituciones públicas y privadas, que desarrollan actividades en el campo de las drogas, se obtuvieron los resultados siguientes:

De un total de 23 instituciones nacionales investigadas, a criterio del grupo investigador, solamente 10 de ellas se consideraron que están desarrollando programas o actividades formales de prevención o rehabilitación en el campo de las drogas; las cuales se mencionan en el Cuadro No. 11. De las 10 instituciones seleccionadas, cinco son religiosas, tres gubernamentales y dos privadas.

Cada una de estas instituciones desarrolla un programa anti-drogas específico, con excepción de una privada que realiza actividades de prevención dentro de un Programa de Psicología Comunitaria más amplio. Estos programas comprenden actividades para la prevención del uso y abuso en el consumo de drogas. La rehabilitación es también uno de los propósitos de la mayoría de las instituciones religiosas y de una de las privadas.

A nivel gubernamental, la investigación determinó que no existe una política definida para prevenir y contrarrestar el uso de drogas ilegales, y por tal razón, las instituciones públicas han estado orientadas principalmente a vigilar el cumplimiento de las disposiciones, que sobre drogas incorpora la legislación salvadoreña. Los incipientes esfuerzos gubernamentales concentran su atención en actividades de educación, debido a que en sus propósitos no incluyen la rehabilitación de adictos a drogas; además de que ninguna de las instituciones dispone de facilidades para tal efecto.

El programa de la Policía Nacional es atendido por una persona de profesión militar, con mucho conocimiento en materia de drogas ilegales y experiencia en orientar a grupos escolares mediante sesiones educativas. En el Batallón de Sanidad Militar, el recurso técnico lo constituye un médico, que además tiene la responsabilidad de desarrollar las actividades que su profesión le impone.

Cuatro de los cinco programas anti-drogas relacionados con instituciones religiosas, son dirigidos o atendidos por personas con nivel educativo de bachillerato o menor y en número muy reducido. Con los programas de la Iglesia Evangélica, de Televisión Educativa y de FUNDASALVA, colabora un grupo de profesionales multidisciplinario. No obstante, el último de estos programas se encuentra en un nivel incipiente.

Con excepción de una institución religiosa, el resto de encargados de programa mencionaron obstáculos que les impide lograr mayor efectividad y cobertura en sus acciones. El aspecto financiero, sin mayores especificaciones, fue señalado como el factor limitante en todas las instituciones; en segundo lugar, la deficiente capacitación del personal o el número insuficiente de recursos humanos; y en tercer lugar, la escasez de materiales, equipo y transporte.

En relación a material educativo, todas las instituciones expresaron que éste era insuficiente, tanto en diversidad de presentaciones como en cantidades a distribuir. Generalmente se trata de material utilizado en otros países (Estados Unidos, Colombia, Costa Rica, México) del que se ha obtenido unos pocos ejemplares y que se reproduce, sin hacer las adaptaciones necesarias para adecuarlo a la realidad salvadoreña. ACISAM diseña y utiliza sus propios folletos ilustrados dirigidos a población salvadoreña de escasos recursos.

Las instituciones en conjunto disponen de material educativo dirigido a diferentes grupos: población general, adolescentes, escolares, educadores, usuarios, familiares de usuarios, etc. La naturaleza de los mensajes que conlleva el material educativo es variado; tales como: información sobre drogas, advertencia sobre los peligros de utilizar drogas, consejo para abandonar las drogas, formas de aumentar la integración padre-hijo, testimonio de personas adictas a drogas, otros.

El tipo de presentación del material educativo de que disponen estas instituciones, es también diverso: carteles, folletos, panfletos, manuales, cassettes y videos. Su distribución es generalmente gratuita y escasa, por las limitaciones económicas que afrontan las instituciones para el desarrollo de sus campañas divulgativas, principalmente cuando se persigue llevarlas a nivel nacional.

Finalmente el Cuadro No. 13, proporciona información que podría ser mucha utilidad a las OPVs, para obtener la cooperación de las instituciones salvadoreñas que realizan actividades de prevención o rehabilitación en el campo de las drogas. Como puede apreciarse, todas tienen voluntad de colaborar con las OPVs, sin mayores trámites ni costos, o en todo caso, la contribución económica sería mínima.

No obstante la buena disposición que tienen estas instituciones de colaborar con todos aquellos sectores de la población que demandan este tipo de ayuda; de la información que ellas proporcionaron, se deduce que todas adolecen de limitaciones que les impide por sí solas proporcionar la colaboración, que en un momento dado, podrían requerir las OPVs, para cumplir con el Acta Anti-Drogas; principalmente, porque estas instituciones operan a base de contribuciones económicas y con el aporte que algunos profesionales otorgan a este tipo de programas, que en su mayoría no llevan fines de lucro.

Es importante mencionar, que a nivel gubernamental se están iniciando acciones enmarcadas dentro del "Programa de Educación y Prevención de Drogas del Gobierno de Rescate Nacional", pero que no fue posible entrevistar a las personas responsables de su implementación. Sin embargo, se obtuvo acceso a una copia del Programa en el que se expresan los propósitos del mismo; las dependencias gubernamentales que participarán en su ejecución; los mecanismos de coordinación que se pretenden establecer; el tipo de actividades o componentes que se piensan desarrollar; y las fuentes potenciales para obtener financiamiento.

El citado documento contiene además un plan de trabajo a desarrollar en el primer año, pero debido a que constituye una versión preliminar de los alcances del Programa, éste no fue considerado entre los resultados expuestos.

#### **4. Consistencias e Inconsistencias Legales entre el Acta Anti-Drogas y la Legislación Salvadoreña Vigente.**

En esta parte se incorporan los resultados de la revisión efectuada sobre las disposiciones vigentes de la Legislación Salvadoreña, relacionada con el uso, elaboración, tenencia y comercialización de drogas, así como las sanciones penales por delitos cometidos bajo la influencia de las mismas. Revisión que ha incluido, en forma específica, el análisis de las disposiciones legales aplicables al uso de drogas en el lugar de trabajo, contrastando estas disposiciones con las regulaciones contenidas en el Acta Anti-Drogas.

El análisis se fundamentó en los instrumentos legales siguientes: Código Penal, Código Procesal Penal, Código de Menores, Ley de Procedimientos Especiales sobre Accidentes de Tránsito, Código de Salud y Código de Trabajo, cuyas disposiciones pertinentes a cada uno de ellos se transcriben en Anexo No.2.

#### 4.1. Disposiciones sobre drogas en la Legislación Salvadoreña

Las disposiciones legales en materia de drogas, específicamente están orientadas a reglamentar los delitos, las conductas delictivas y las penas que la ley impone por la comisión de estos delitos, siendo limitadas las medidas relacionadas con el tratamiento de las personas adictas. Estas disposiciones son las siguientes:

De acuerdo al Código Penal, en el apartado "Delitos Contra la Salud", Libro Segundo, Tercera Parte, Capítulo III, se establece concretamente en materia de drogas y alcoholismo la clase de delitos y penas que se aplican a los infractores. Específicamente se refiere a las actuaciones y omisiones que constituyan delitos. En primer lugar, sanciona con penas de prisión de cuatro a ocho años, a los que sin la debida autorización e infringiendo la ley, siembren, cultiven o cosechen semillas o plantas de las que se obtengan sustancias o drogas enervantes, estupefacientes o alucinógenas (Art. 300).

Asimismo, sanciona con prisión de seis a doce años, a los que sin autorización legal importaren, exportaren, vendieren, expandieren, transportaren, suministraren, los artículos mencionados anteriormente (Art.301). La sanción es más grave cuando provenga del abuso en el ejercicio de una profesión en el ramo de salud, o si fuere comerciante, por el suministro a un deficiente psíquico o menores o si usa a menores para esos fines (Art. 301). También sanciona con prisión de tres a cinco años, a los que no estando autorizados para la venta tengan en su poder los productos antes señalados, en cantidades comerciales que no justifiquen la razón de su tenencia (Art. 302).

Sanciona con prisión de tres a cinco años al que destine o permita un local para reuniones de drogadictos con fines delictivos (Art. 303). Estarán excluidos los que destinen o permitan un local donde se reúnan personas para el desarrollo de programas divulgativos, preventivos, curativos, de rehabilitación o similares. Finalmente, sanciona con prisión de tres a cinco años al facultativo que prescriba drogas, estupefacientes o alucinógenas en violación a la ley (Art.304).

El concepto sobre sustancias o drogas enervantes, estupefacientes o alucinógenas se remite a las leyes, reglamentos locales y convenciones internacionales. De manera general son todas aquellas que, con exclusión de las bebidas alcohólicas, afecten las facultades intelectuales o psíquicas o produzcan un estado de anormal excitación o percepciones engañosas en el sujeto que las usa (Art. 305). El consumo de drogas, en el sujeto que delinque, puede constituir una circunstancia agravante en la comisión del delito, no sólo de los delitos contra la salud, sino en cualquier otro; así como también puede ser causa de inimputabilidad (Art. 42, inciso 13a y Art. 38).

Existe inimputabilidad o sea que no puede imputársele un delito, al sujeto que en el momento de cometerlo, es incapaz de comprender el carácter ilícito del hecho o aunque lo comprenda, no puede dirigir sus actos por incapacidad psíquica, toda a consecuencia de grave perturbación de la conciencia por intoxicación de drogas, plena y fortuita. Pero no es inimputable, la persona que se coloca en ese estado para cometer el delito; por el contrario, es circunstancia agravante.

El alcoholismo también puede ser causa de inimputabilidad, en similares circunstancias al que consume drogas (Art. 38 literales a y b). Es circunstancia agravante, si se coloca en ese estado para cometer el delito (Art. 42 No. 13a). El alcoholismo puede ser circunstancia atenuante, cuando el sujeto alcohólico se encuentre en inferioridad psíquica, por grave perturbación de la conciencia a causa de embriaguez plena, aunque fuere voluntaria (Art. 41). Al sujeto inimputable en los casos vistos, se le aplican medidas de seguridad, fijadas por el juez por tiempo indeterminado; las cuales pueden ser curativas o preventivas (Art. 103, 110 y 114). También se aplican estas medidas a los que cometieren delitos y fueren toxicómanos crónicos o enfermos alcohólicos (Art. 110)

Aunque el sujeto sea inimputable, en los casos señalados, éste es responsable civilmente para indemnizar a los perjudicados. La indemnización comprende: la restitución, la reparación del daño causado, la indemnización por perjuicios y pago de costas procesales (Art. 131).

El Código de Procedimientos Penales establece que es permitido el allanamiento, sin orden judicial previa, cuando la autoridad administrativa (policía) tenga conocimiento de que un local es utilizado para prácticas escandalosas o deshonestas de tipo colectivo o para el consumo de drogas (Art. 181, No.4). También establece que si los objetos decomisados fueren de uso prohibido o de ilícito comercio, éstos no se devolverán al dueño, sino que se destinarán para un centro asistencial, si es pertinente (Art. 187).

La Ley de Estado Peligroso se aplica a los sujetos con características peligrosas, aunque no delincan. Entre ellos se consideran a los ebrios o toxicómanos habituales, que se exhiban en lugares públicos o constituyan un peligro para los demás (Art. 4 No. 3). También incluye a los que suministran bebidas alcohólicas o drogas tóxicas, para su consumo inmediato, a menores de dieciocho años (Art. 4 No.8). A estas personas se les aplican medidas de seguridad determinadas por el juez, las cuales pueden consistir en un internamiento en un penal, o centro de rehabilitación para alcohólicos o toxicómanos por tiempo indeterminado (Art. 7-A No.4)

A este respecto, los menores están sujetos a una legislación especial, contenida en el Código de Menores, que se aplica a menores de dieciséis años, en las infracciones que cometa, y a menores de dieciocho, en estado de abandono material o moral o de peligro; pero que no delincan (Art. 3 Código de Menores). En estado de peligro o riesgo se encuentran, entre otros casos, los menores que ocasional o habitualmente ingieran bebidas alcohólicas y los que ocasional o habitualmente ingieran, absorban o inyecten sustancias alucinógenas, enervantes o estupefacientes (Art. 99 No.2). A estos menores se les aplican medidas tutelares que pueden consistir en una amonestación, reintegración al hogar, con o sin libertad vigilada; colocación en un hogar sustituto; y colocación en una escuela hogar, en un instituto curativo o en un Centro de Readaptación (Art. 82).

La Ley de Procedimientos Especiales sobre Accidentes de Tránsito, establece como presunción de culpabilidad, el manejar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes que produjeran en el conductor un estado de incapacidad para conducir con seguridad la conducción de un vehículo (Art. 17-A). Si se decreta la detención del culpable, la sanción será la suspensión de su licencia para conducir, mientras dure el desarrollo del juicio, y puede ser condenado a pena de prisión y pago de la indemnización civil a los perjudicados. Por su parte, el Reglamento General de Tránsito establece penas de suspensión de la licencia de manejo, en los casos de conducir en estado de ebriedad (Art. 139).

El Código de Salud, incorpora todas las disposiciones que regulan la actividad estatal y privada en materia de salud. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social tiene dentro de sus actividades, entre otras, realizar campañas contra el alcoholismo, tabaquismo y drogas que puedan causar dependencia. Tales actividades comprenden, además, el fomento de eventos culturales, cívicos y deportivos como coadyuvantes en la lucha contra las drogas (Art. 186 Código de Salud). Esto se hace en coordinación con otras instituciones públicas o privadas que estén relacionadas con estos problemas.

Este Ministerio también lleva el control, tratamiento y desintoxicación de alcohólicos o drogo-dependientes, en las instituciones públicas designadas para tal efecto y en las privadas autorizadas por el Consejo Superior de Salud Pública (Art. 188). De manera específica el Código de Salud prohíbe la tenencia de semillas, siembra, cultivo, cosecha o introducción al país de la marihuana, coca y otras plantas de las que pueden extraerse drogas o sus derivados (Art. 190). Las sanciones se aplican independientemente de cualquier otra infracción que del acto pueda resultar, y se clasifican en graves, menos graves y leves. Como grave se considera el prescribir drogas enervantes, estupefacientes o alucinógenas fuera de tratamientos terapéuticos

y en dosis fuera de lo normal. Las sanciones varían desde amonestación hasta multas y cierre del establecimiento. Si la acción es delictiva, se notifica a los tribunales (Art. 284, No. 7 y Art. 287).

En resumen, los distintos instrumentos legales analizados, legislan especialmente sobre conductas delictivas y culposas y las penas que la ley impone a los infractores. Fuera de estos casos la ley no tiene regulaciones terminantes sobre consumo de drogas; solamente sanciona en el caso que el sujeto delinca y en los casos de sujetos peligrosos. El grado de peligrosidad de los sujetos debe ser muy evidente para que se proceda en contra de ellos. Las medidas o campañas de tratamiento o prevención no han profundizado en el problema, ni existe hasta la fecha, una política a nivel nacional, que tienda a contrarrestar el consumo de drogas enervantes o estupefacientes.

#### **4.2. Disposiciones Legales Específicas en Materia de Trabajo y Lugar de Trabajo**

En cuanto al lugar de trabajo y sobre las relaciones obrero-patronales, el Código de Trabajo, primeramente prohíbe a los patronos dirigir las labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes (Art. 30, No. 8).

En relación al trabajador, no existen obligaciones o prohibiciones referente al lugar de trabajo; solamente establece como obligación para los trabajadores el observar estricto cumplimiento de las disposiciones que sobre seguridad y protección en el trabajo dicte el patrono, así como observar buena conducta en el mismo. Como prohibición únicamente está la de hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores (Art. 32).

Como causal de terminación del Contrato de Trabajo, sin que el patrono incurra en responsabilidad, se encuentra la referente a "ingerir por parte del trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar de trabajo o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga". En este caso se puede despedir al trabajador; pero hay que justificar la infracción en el juicio laboral (Art. 50 No. 18a).

Como puede observarse, las regulaciones del Código de Trabajo no contemplan mayores prohibiciones para mantener un lugar de trabajo libre de drogas, excepto las mencionadas como causales de terminación del contrato de trabajo, pero a condición de que debe seguirse un juicio al infractor para hacer efectivo el despido. En tal sentido, el Código de Trabajo no establece disposiciones que obliguen o prohiban a los patronos y trabajadores la manufactura, distribución, entrega, posesión o uso de drogas o estupefacientes. En los casos que se dieron

infracciones por delitos cometidos bajo el efecto de las mismas, su tratamiento legal es remitido a lo que establecen las leyes anteriormente discutidas.

#### **4.3. Análisis comparativo entre el Acta Anti-Drogas y la Legislación Salvadoreña.**

En términos generales, el Acta Anti-Drogas, contiene disposiciones que exigen a todas las instituciones Estadounidenses no gubernamentales no Estadounidenses, incluyendo individuos y organizaciones privadas voluntarias que reciben fondos de donaciones directas del Gobierno de los Estados Unidos, proveer un lugar de trabajo libre de drogas. En general, los donatarios deberán hacer lo siguiente:

- Notificar a los empleados que usar drogas ilegales es prohibido y especificar las acciones que se tomarán por el uso de las mismas.
- Concientizar a los empleados sobre el uso de drogas y establecer programas educacionales para los mismos.
- Exigir que cada empleado cumpla con las políticas establecidas para mantener un lugar de trabajo libre de drogas.
- Imponer sanciones o requerir rehabilitación para cualquier empleado convicto por uso de drogas.

Para dar cumplimiento a estas disposiciones del Acta Anti-Drogas, los donatarios deben certificar, previo a cualquier desembolso a cuenta de la donación, que mantienen un lugar de trabajo libre de drogas, definiéndose como tal "el lugar donde se realiza un trabajo relacionado con una donación específica, en el cual los empleados del beneficiario se les prohíbe comprometerse con la manufactura, distribución, entrega, posesión o uso de estupefacientes o sustancias controladas".

Al analizar el contenido general de la certificación exigida a los donatarios por el Acta Anti-Drogas, puede inferirse que es un instrumento legal que no puede ser aplicado en forma directa en El Salvador, sino que habría de identificar los mecanismos legales para hacerla exigible en el marco de la legislación salvadoreña. Las características de las regulaciones contenidas en el Acta permiten calificarla como una legislación de avanzada, que enfoca la situación sobre drogas en su dimensión curativa y rehabilitadora; en cambio nuestras leyes son sancionadoras y concede poca atención a los aspectos referentes al tratamiento de las personas adictas.

De acuerdo a la filosofía del Acta, el drogadismo es un problema que tiene mayor importancia social que el hecho delictivo mismo, lo cual es diferente a lo conceptualizado en la legislación salvadoreña. En nuestro medio, cuando el sujeto por su drogadicción o alcoholismo es un problema, la sociedad lo aísla a través de medidas punitivas, al tratarlo como un sujeto peligroso y la rehabilitación es un proceso incipiente, que carece de los lugares y personal idóneo para realizarlo; probablemente porque no constituye, en orden de prioridad, un problema acuciante.

Para hacer compatibles el Acta Anti-drogas con la legislación salvadoreña, y volver aplicables las disposiciones del Acta, deben identificarse los instrumentos legales; primero para establecer la obligatoriedad en la relación Donante-Beneficiario, y segundo, en la relación Beneficiario y los Empleados.

En el primero de los casos, como la AID y los beneficiarios suscriben un convenio por la donación otorgada, éste podría constituir el instrumento apropiado para incorporar las regulaciones del Acta. El convenio o contrato es una figura legal, que obliga contractualmente a las partes interesadas, debido a que ellos en forma voluntaria, convienen en acatar lo estipulado en el contrato. Todo contrato legalmente celebrado es obligatorio para los contratantes, y solamente cesan sus efectos por consentimiento mutuo entre las partes o por causas legales. De esta manera se compatibilizan ambas legislaciones.

En cuanto a la obligatoriedad de los empleados con relación al cumplimiento del Acta Anti-drogas, los donatarios pueden establecerla a través de dos instrumentos: el Contrato Individual de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución. Sin embargo, la destitución o despido del empleado infractor estaría sujeto a los procedimientos que determinan las leyes salvadoreñas; especialmente el Código de Trabajo. A continuación se analizan los requerimientos de la Certificación consignada por el Acta sobre mantener un lugar de trabajo libre de drogas.

Con respecto al literal (a), las campañas preventivas públicas o privadas, destacan que la elaboración, distribución, posesión o uso ilegal de una sustancia controlada es prohibida; pero más que todo enfocada al consumo (drogadicción en general). Sobre el lugar de trabajo no se hace mayor énfasis; es decir, no se realizan campañas específicas.

Delinquir es prohibido, pero es estigmatizante poner de relieve que se delinque por el motivo señalado; porque es algo que desde luego todo trabajador debe conocer. De acuerdo al Código de Trabajo la Comisión de este delito no entra dentro de las prohibiciones al trabajador; si lo hace, delinque y se puede

dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes, principalmente si hay sentencia ejecutoriada que condene a pena de presidio al delincuente.

El Contrato Individual de Trabajo que liga al patrono con el trabajador, contiene una serie de estipulaciones taxativas; pero al final, deja espacio "para las demás estipulaciones en que convengan las partes", en donde cabría incorporar lo consignado en el apartado (a) de la Certificación. Para dar cumplimiento a la parte final del mismo literal, sobre las acciones que se tomarán contra los empleados que violen tal prohibición, serán las permitidas por la ley, las cuales no pueden mencionarse taxativamente, porque no dependen de la voluntad del patrono; en todo caso serán de orden administrativo. En los Contratos Individuales de Trabajo, también se entenderán incluidos, entre otros, los derechos y obligaciones establecidas en los reglamentos internos de trabajo. Este reglamento también puede ser el instrumento idóneo para incorporar las disposiciones del Acta.

El Código de Trabajo establece de manera obligatoria la elaboración de un reglamento interno de trabajo para el patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores. Si ocupa menos de diez, es potestativo. El reglamento tiene por finalidad establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deberán sujetarse, tanto patronos como trabajadores en la ejecución del trabajo. Este deberá estar de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo, las leyes, contratos y convenciones que lo afecten.

El Reglamento Interno de Trabajo será discutido y aprobado por el Director General de Trabajo, que es la autoridad competente del Ministerio de Trabajo. En su contenido éste deberá establecer que el patrono, por cada falta disciplinaria del trabajador, de las contenidas en el reglamento; podrá suspenderlo hasta por un día; y en circunstancias especiales, previa calificación de motivos, el Director General de Trabajo podrá autorizar al patrono para suspender al trabajador hasta por un plazo de treinta días.

Dentro de las reglas obligatorias que deberá contener el Reglamento se encuentran las que se refieren a "disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas"; aquí cabe estipular, aunque ya esté contemplado en el Contrato Individual de Trabajo, lo relativo a las acciones del literal (a) de la Certificación.

Con relación al literal (b) de la Certificación, el programa de concientización a que se refiere es perfectamente legal y está de acuerdo con los que desarrolla el Ministerio de Salud y otras instituciones públicas y privadas. Como fue mencionado, los programas preventivos sobre drogas no han alcanzado mayor

difusión, mucho menos para mantener un lugar de trabajo libre de drogas; de modo que establecer un programa de concientización para informar a los empleados sobre las regulaciones del Acta Anti-drogas, no tendría inconvenientes de orden legal.

En cuanto a la política del donante de mantener un lugar de trabajo libre de drogas, es cosa que concierne al "Patrono" al contratar; esta estipulación es legal y se puede incluir en el Contrato Individual de Trabajo, con lo que quedaría incorporado a las obligaciones del trabajador.

Si se quiere asegurar más el cumplimiento, las disposiciones podrían incluirse a la vez en el Reglamento Interno de Trabajo. Ahora bien, para informar a los empleados de cualquier programa disponible de rehabilitación y asistencia con relación a drogas, la limitante estaría en que no existen programas adecuadamente implementados. Con relación a concientizar a los empleados sobre las sanciones que pueden ser impuestas por violaciones con respecto a drogas que ocurren en el lugar de trabajo, incluyendo alcoholismo, no habría ningún problema siempre que estén incorporadas en el reglamento interno de la institución para que sean obligatorias.

En lo referente al literal (c) de la Certificación, que establece como requisito que los empleados reciban una copia de las estipulaciones sobre drogas, que a tenor del literal (a) deben observar los empleados, es parte de la relación de trabajo y será indispensable que se den a conocer. Si ellas están incluidas en el Reglamento Interno, éste debe colocarse en lugar visible para que pueda ser consultado por todo trabajador para que no pueda argumentarse ignorancia sobre la prohibición y sanciones pertinentes.

El numeral (1) del literal (d) complementa lo establecido en el literal (a) de la certificación, en el sentido de que la notificación, por ser condición de trabajo, se regirá por los términos de la estipulación, y deberá incluirse en las cláusulas del Contrato Individual de Trabajo, que estipula obligatorio consignar que "el trabajo bajo la dependencia del patrono, se desempeñará procurando determinarlo con la mayor precisión posible".

En relación al numeral (2) del literal (d) deberá incluirse en el Reglamento Interno de Trabajo, debiendo aclararse que la detención del trabajador, por delitos en relación a drogas, que puedan ocurrir en el trabajo o fuera del mismo, podría consistir en arresto, el cual es de naturaleza administrativa y lo cumplen los cuerpos policíacos, o en la detención provisional, que sucede cuando hay méritos para la detención del sujeto y termina cuando hay condena o absolución.

Cuando la persona sufre pena de arresto o detención provisional, deberá presentarse a sus labores dentro de los tres días siguientes a la fecha en que fue puesto en libertad. El patrono tiene obligación de recibirlo; excepto que lo despidiera y lo indemnice. Mientras la persona está detenida por arresto o detención provisional, el Contrato de Trabajo está suspendido. Solamente cuando hay sentencia ejecutoriada que imponga el juez al trabajador, la pena de prisión lo da por terminado, sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial.

Con esta aclaración, lo que podría hacerse, de acuerdo a nuestra legislación, es de que el trabajador que sufra pena de arresto o de detención provisional por delitos relativos a drogas, cometidos en el lugar de trabajo, dé aviso a su patrono de tal detención, a más tardar cinco días después de que ésta ocurra, para dar cumplimiento al numeral (2) del literal (d).

La notificación al donante sobre el hecho ocurrido es facultad del donatario, de acuerdo a la obligación contraída en el convenio suscrito.

En relación al literal (f) numeral (1), cuando ocurra la situación delictiva del literal (d) numeral (2), es perfectamente legal que el patrono rescinda el contrato de trabajo, sin responsabilidad para la institución, no porque el trabajador haya cometido delito, sino porque en la investigación del delito se comprobó que el trabajador hizo uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar de trabajo o se presentó a su trabajo bajo la influencia de las mismas.

Poner como prohibición al trabajador la elaboración, distribución, posesión, uso ilegal o abuso de una sustancia controlada, no es permitido por el Código de Trabajo, y no se pueden imponer sanciones, ni dar por terminado el contrato de trabajo; excepto que las consuma o se presente bajo sus efectos al lugar de trabajo.

Cuando se analizó el literal (a) de la Certificación se partió del presupuesto anterior y cuando se habló de sanciones reguladas en el Reglamento Interno de Trabajo, se referían a suspensiones temporales. Si la sanción consiste en dar por terminado el contrato de trabajo, sin indemnización, por no ser responsable el patrono, cabría involucrar como causal, la que se refiere a desobedecer al trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de las labores. La desobediencia consistirá en irrespetar la prohibición del literal (a) de la Certificación.

Si la prohibición señalada se incluye en el Reglamento Interno de Trabajo, la causal puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono, sería la que se refiere a incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de algunas de las fuentes del derecho laboral. Una de las fuentes es el Reglamento Interno de Trabajo.

Analizando el numeral (2) del literal (f) de la Certificación, un programa de asistencia o rehabilitación por abuso de drogas aprobado con valor legal, no hay. Se refiere el caso a penas sustitutivas de ayuda voluntaria en tales programas; esto no está regulado por la ley en El Salvador. Puede operar a nivel contractual, o sea que el trabajador, a cambio de conservar su trabajo, participe en el programa que el patrono le designe; pero no tiene valor derivado de la ley, sino de los contratos.

En resumen las prohibiciones y estipulaciones del Acta Anti-drogas se plantea una cuestión laboral: drogas - lugar de trabajo. A este respecto, la cuestión de los delitos y penas, sólo es ilustrativa y más interesa la relación obrero patronal para mantener el lugar de trabajo libre de drogas. Taxativamente, establecer como prohibición a los empleados que la elaboración, distribución, posesión o uso ilegal de una sustancia controlada es prohibida en el lugar de trabajo, no es permitido por la ley; ya que no está contemplada en las prohibiciones a los trabajadores que incorpora el Código de Trabajo en el Art. 32.

Si se desea establecer estas regulaciones es necesario incorporarlas en el Contrato Individual de Trabajo, en el apartado "las demás estipulaciones que convengan las partes" Art. 23, numeral 12, o bien en el apartado No. 3 del mismo artículo que dice "El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible". Si se quiere mayor certeza legal, para que se aplique plenamente los requerimientos del Acta, hay que incluir la estipulación en el Reglamento Interno de Trabajo, regulado en el Artículo 302 al 306 del Código de Trabajo.

De acuerdo al Art. 24, debe hacerse hincapié en que es necesario incluirlo, porque es un requisito impuesto al patrono, a fin de establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto patronos como trabajadores en la ejecución o desarrollo del trabajo (Artículos 303 y 304, literal "6" del Código de Trabajo).

En cuanto a la última parte del literal (a), en relación al literal (f) numerales (1) y (2) de la Certificación, se aclara que las sanciones laborales para el trabajador que viole el Acta, van desde la amonestación verbal o escrita, pasan por la

suspensión de uno a treinta días y llegan a lo más grave que es el despido. Si el despido es una acción voluntaria del patrono, deberá indemnizar al trabajador, o si es una infracción del trabajador, no habrá obligación de indemnización. (Artículos 50 y 55 del Código de Trabajo). Las sanciones, con excepción del despido, deberán constar en el Reglamento Interno de Trabajo para que tengan valor legal.

Las sanciones del Código de Trabajo no son penas, porque solamente al Organismo Jurisdiccional compete imponerlas o al Organismo Ejecutivo, excepcionalmente. La participación voluntaria en programas de asistencia o rehabilitación que comprende el literal (f) numeral (2) es una especie de pena que no es admitida por la ley. Es perfectamente legal si se incluye en el Reglamento Interno de Trabajo, en la siguiente forma "el trabajador se compromete, voluntariamente o a solicitud del patrono, a participar en programas de asistencia o rehabilitación por abuso de drogas aprobados legalmente".

#### **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En esta parte se puntualizan aquellos aspectos que, de acuerdo a los resultados de la investigación, merecen especial atención para apoyar los esfuerzos de las OPVs, en su propósito de dar cumplimiento a las regulaciones del Acta Anti-drogas. En igual forma se plantean algunas sugerencias para dar respuesta a los factores limitantes que a través de la misma se detectaron.

##### **1. Conclusiones**

1.1. Las Organizaciones Privadas Voluntarias han venido desarrollando acciones relacionadas con las regulaciones del Acta Anti-drogas, que exige mantener un Lugar de Trabajo Libre de Drogas y tienen la intención de continuar realizando esfuerzos serios para lograr su total cumplimiento.

No obstante, en la mayoría de las OPVs, todavía no se han determinado las acciones que tomarán con algún empleado que viole las regulaciones contenidas en el Acta, ni cuentan con programas de concientización y educación sobre drogas dirigidos a sus empleados.

Las limitaciones principales que influyen para que exista esta situación son: la falta de conocimiento suficiente de la legislación salvadoreña pertinente; la no disponibilidad en la mayoría de OPVs de recursos humanos calificados para el desarrollo de un programa de educación; y la no disponibilidad de recursos económicos para cubrir los costos de establecer esos programas.

Además, está lo manifestado por la mayoría de ejecutivos de las OPVs acerca de preferir que sus empleados obtengan la educación por medio de programas externos a su institución y especializados en el campo de las drogas. Al momento existe desconocimiento sobre cuáles instituciones podrían proporcionar educación preventiva a todos sus empleados o servicios de rehabilitación para algún empleado con problema de drogas.

1.2. Actualmente funcionan varios programas orientados a concientizar y educar a la población salvadoreña respecto a la problemática de las drogas, programas que han surgido no como respuesta a una política nacional, sino por iniciativa de las instituciones gubernamentales, privadas o religiosas que lo financian.

Al respecto, no existe coordinación entre estas instituciones o entre sus programas anti-drogas; como consecuencia, los propósitos y actividades de uno y otro se repiten con ligeras variantes.

Estas instituciones o programas desarrollan su trabajo enfrentando obstáculos de diferente tipo: capacitación insuficiente del personal técnico; limitado personal técnico y administrativo; y escasa disponibilidad en variedad y cantidad de material y equipo para desarrollar las actividades educativas.

En estos programas hay interés manifiesto por colaborar con las OPVs, especialmente en lo relativo a proporcionar información y educación para la prevención; pero su capacidad actual, debido a los obstáculos mencionados, es limitada. Esto sin contar el hecho de que no realizan las otras dos modalidades de prevención: la oferta de opciones y la intervención.

El no contar con estudios amplios que identifiquen para El Salvador las modalidades del consumo de drogas entre la población; los factores de riesgo a que está expuesta la población por el uso de drogas; la prevalencia de usuarios; y otros factores socio-culturales que influyen para el uso y abuso de drogas, hace suponer que los programas existentes han sido planificados con bastante desconocimiento de la problemática salvadoreña en relación a drogas.

1.3. Actualmente no existe en El Salvador ninguna institución que por sí sola pueda desarrollar adecuadamente la educación y rehabilitación de usuarios de drogas.

Como se mencionó anteriormente existen algunos programas de rehabilitación impulsados por organismos religiosos y privados, pero ninguno dispone de todo lo necesario para realizarla debido a una serie de limitantes que enfrentan: ausencia o escasez de personal profesional con la debida capacitación o experiencia; escasa disponibilidad de recursos financieros; carencia de infraestructura y otras. La capacidad para proporcionar, de manera satisfactoria, servicios de rehabilitación a empleados de las OPVs que tuvieren problemas de drogas es baja, no obstante el interés de los ejecutivos de estos programas de prestar su colaboración.

De todas maneras, el uso de drogas ilegales aún no es un problema serio que afecte los empleados de las OPVs en El Salvador e invertir en programas de rehabilitación para estos empleados, en el momento actual, no parece ser prioritario.

1.4. En conjunto los programas de educación antidrogas que operan en El Salvador disponen de una diversidad de material educativo que varía en cuanto a presentación, público al que va dirigido y propósitos de los mensajes.

La mayoría del material educativo que se distribuye es importado y no ha sido sometido a las adaptaciones correspondientes, lo que limita su utilidad. Varios de estos materiales tienen connotación religiosa. Adicionalmente, ninguna de estas instituciones que desarrollan programas de lucha contra las drogas dispone, por sí sola, de la diversidad y cantidad suficiente de material educativo que le permita satisfacer sus demandas.

La carencia de estudios amplios sobre la problemática de las drogas ilegales en El Salvador, además de constituir una barrera para la adecuada planificación de los programas, dificulta también el poder adaptar o desarrollar material educativo apropiado para la población salvadoreña.

1.5. La legislación salvadoreña no contempla prohibiciones para el uso de drogas en el lugar de trabajo; tampoco existe en El Salvador de manera explícita una política nacional en ese sentido.

Aunque el Acta Anti-drogas no puede aplicarse directamente bajo el contexto de las leyes salvadoreñas; estas no son contradictorias con el Acta Antidrogas, ya que contemplan instrumentos legales que permitirían a las OPVs aplicar los requerimientos del Acta y poder así mantener un lugar de trabajo libre de drogas.

## 2. Recomendaciones

2.1. Debe apoyarse a las OPVs para que superen los obstáculos que impiden cumplir completamente los requerimientos del Acta Anti-drogas en relación a mantener un lugar de trabajo libre de drogas.

El apoyo podría consistir en financiar un programa de corto plazo para proveer a las OPVs con la asistencia educativa y legal, que les permita la implementación de las políticas y programas institucionales pertinentes.

Las actividades de educación preventiva para empleados de las OPVs deben tener mayor prioridad que otro tipo de asistencia, y ser proporcionadas por un grupo externo a las OPVs.

2.2. Para impartir la educación podría seleccionarse una institución con mayor experiencia en estas actividades, y que tuviere el más alto potencial para atender adecuadamente las necesidades de las OPVs. Otra alternativa sería el apoyar la conformación de un grupo profesional multidisciplinario, que cuente con las calificaciones necesarias, para dedicarse durante un período razonable a la educación preventiva de los empleados. En ambos casos, debe considerarse la asistencia legal a las OPVs.

Este grupo o institución deberá responsabilizarse de facilitar, que cualquier empleado, obtenga la ayuda necesaria en caso de requerir rehabilitación. Para ello tomará en cuenta la probable ocurrencia de casos. El plan de rehabilitación debe incluir provisiones para el tratamiento de los casos agudos de intoxicación por drogas, incluyendo medidas para la desintoxicación del paciente; actividades de rehabilitación de corto plazo (terapia psicológica individual, grupal, familiar y en su trabajo); y la rehabilitación de largo plazo mediante su incorporación a comunidades terapéuticas.

La asistencia legal vendría a resolver los problemas de desconocimiento sobre la legislación salvadoreña que actualmente limita los progresos de las OPVs en la determinación de sanciones; además de asegurar el compromiso de los empleados de respetar las regulaciones del Acta. La capacitación sobre estos aspectos podría iniciarse desarrollando un seminario taller para todas las OPVs seguido de asistencia legal individualizada.

Desde ya puede recomendarse a las OPVs que incorporen en los Reglamentos Internos de Trabajo de la Institución y en

los Contratos Individuales de Trabajo, las estipulaciones necesarias para establecer una relación patrono-trabajador que satisfaga los requerimientos del Acta Anti-drogas. Las estipulaciones que deberán consignarse en estos instrumentos son especialmente aquellas que la legislación salvadoreña no contempla explícitamente.

2.3. A nivel nacional es necesario fortalecer las acciones de prevención y rehabilitación en el campo de las drogas; las cuales con esfuerzo propio y múltiples dificultades las han venido realizando algunas instituciones públicas y privadas.

Para eso es necesario definir una política nacional, global y coherente de lucha contra las drogas; facilitar la coordinación de los diferentes programas que se dirigen al público salvadoreño; producir material educativo apropiado a la realidad salvadoreña; efectuar investigación sobre la problemática de las drogas; y evaluar proceso, resultado e impacto de los programas de educación y rehabilitación.

Para el desarrollo de las funciones mencionadas se sugiere indispensable la integración de una Comisión de alcance nacional, conformada por representantes de los sectores público y privado, con el suficiente nivel de autoridad, apoyo y poder de decisión para lograr sus objetivos. Esta Comisión tendría que recibir asesoramiento en aspectos de organización y funcionamiento de programas de este tipo, proporcionada por expertos internacionales especialistas en los diferentes campos de la lucha contra el uso de drogas ilegales.

2.4. Debe desarrollarse material educativo contra las drogas de suficiente calidad y adaptado a la realidad salvadoreña.

Para satisfacer esta recomendación, es necesario que previamente se desarrolle una investigación socio-cultural que permita conocer cuáles son las modalidades de consumo de drogas en el país, las características de personalidad de los usuarios y otros factores de riesgo que favorecen el uso no médico de drogas. Esta información constituirá la base para el diseño del material educativo con el propósito de asegurar su utilidad y efectividad, ya que orientaría sobre cuáles son los grupos humanos prioritarios a quienes dirigir la educación; la naturaleza conveniente de los mensajes; el nivel de complejidad; y la diversidad de presentación de los materiales.

CUADRO No. 1  
NIVEL DE EDUCACION FORMAL Y DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE LAS OPVs  
DONATARIAS DE AID EN EL SALVADOR

NOMBRE DE LA INSTITUCION	COBERTURA	NIVEL EDUCACIONAL			REGION SEDE		TOTAL
		UNIVERSITARIO	BACHILLERATO		CENTRAL	OTRAS	
			TEC. SUPERIOR	NO UNIVERSIT.			
FUSADES	Nacional	12	129	33	174	--	174
FEPADE	Nacional	31	12	4	47	--	47
IAS	Nacional	36	95	53	147	37	184
INRECA	Nacional	2	--	--	2	--	2
ISCF	Nacional	20	60	17	57	40	97
ICWF	Departamental	8	3	4	15	--	15
IHABITAT	Departamental	4	4	3	11	--	11
IESC	Nacional	2	3	1	6	--	6
IFUNTER	Nacional	9	11	10	30	--	30
IRC	Nacional	6	25	31	31	31	62
IAPROJSU	Nacional	11	24	--	25	10	35
IFIPRO	Nacional	7	3	4	14	--	14
ICALMA	Nacional	12	6	2	20	--	20
TECHNOSERVE	Nacional	33	9	2	44	--	44
IAIFLD	Nacional	10	4	14	28	--	28
ICOMCORDE	Regional	12	4	2	--	18	18
<b>TOTAL</b>		<b>215</b>	<b>392</b>	<b>182</b>	<b>651</b>	<b>136</b>	<b>787</b>
		<b>27%</b>	<b>50%</b>	<b>23%</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Entrevista a ejecutivos de OPVs. Octubre, 1989

CUADRO No.2

**Nivel de Conocimientos que poseen los Ejecutivos sobre el Acta Anti-Drogas; compatibilidad del Acta con las Políticas Institucionales; e inicio de Acciones en las OPVs para cumplir con la Certificacibn.**

Aspecto Investigado	No.	%
<b>Conocimiento:</b>		
- Suficiente	11	69.0
- Insuficiente	3	19.0
- No los conoce	2	12.0
<b>Compatibilidad:</b>		
- Completa	15	94.0
- Parcial	1	6.0
<b>Implementación:</b>		
- Si	14	88.0
- No	2	12.0

Fuente: Entrevista con ejecutivos de OPVs, Octubre 1989.

CUADRO No.3

**Cumplimiento de las OPVs del Requisito de Publicar una Declaración que Prohíbe Actividades Ilegales Relacionadas con Drogas en el Lugar de Trabajo; y de Entregar Copia de la Declaración a Cada Empleado.**

Cumplimiento	No.	%
Publicada	12	75.0
No Publicada	4	25.0
Copias entregadas	10	62.0
Copias no entregadas	6	38.0

Fuente: Entrevista con ejecutivos, directores de OPVs, Octubre 1989

CUADRO No.4

**Cumplimiento de las OPVs de Notificar a los Empleados sobre la Obligación de cumplir las Regulaciones como Requisito para Conservar su Empleo; de Regirse por los Términos de la Declaración; y de Informar Sobre Violaciones a la Misma.**

Avance	No.	%
Empleados notificados	11	69.0
Empleados aún no notificados	5	31.0
Mecanismos para notificar violaciones no son necesarios.	2	12.0

Fuente: Entrevistas con ejecutivos de OPVs, Octubre 1989

CUADRO No.5

**Avances de las OPVs sobre la Obligación de Aplicar Medidas a los Empleados que Violan los Requerimientos del Acta Anti-drogas; y de Informar Oportunamente a AID sobre Infracciones a las Mismas.**

Avances	No.	%
Informarán a AID al ocurrir violación	16	100.0
Impondrán sanciones al ocurrir violación	16	100.0
Sanciones aún no se han determinado	9	56.0

Fuente: Entrevista con ejecutivos de OPVs, Octubre 1989

CUADRO No.6

**Avances de las OPVs para Cumplir con el Requerimiento de Establecer un Programa de Concientización o Educación sobre Drogas en el Lugar de Trabajo.**

Estado	No.	%
Programa funcionando	2	12.0
Programa elaborado	2	12.0
Programa aún no elaborado	12	76.0

Fuente: Entrevista con ejecutivos de OPVs, Octubre 1989.

CUADRO No.7

**Esfuerzos Realizados por las OPVs, para Cumplir con los Requerimientos del Acta; y Disponibilidad Actual en las OPVs de Conocimientos y de Material Educativo para Implementar las Recomendaciones del Acta.**

Aspectos Investigados	No.	%
Realizando los esfuerzos	14	88.0
No se ha considerado realizar estos esfuerzos	2	12.0
Conocimiento suficiente de la Legislación Salvadoreña	11	69.0
Conocimiento para implementar programa de educación	3	19.0
Disponibilidad de suficiente material educativo	1	6.0

Fuente: Entrevista con ejecutivos de OPVs, Octubre 1989

CUADRO No.8

**Nivel de Conocimiento e Interés de las OPVs en Obtener Apoyo de Instituciones Especializadas en la Implementación de los Requerimientos del Acta; y Posibilidad Financiera de Sufragar Costos de la Implementación.**

Estado	No.	%
Conocimiento suficiente	7	44.0
Interés en obtener colaboración	15	94.0
Posibilidad de disponer con recursos financieros para obtener esos servicios.	8	50.0

Fuente: Entrevistas con ejecutivos de OPVs. Octubre, 1989

CUADRO No.9

**Situación de las OPVs de acuerdo a respuestas de sus empleados al cuestionario relativo a facilitar la aplicación del Acta Anti-Drogas.**

Respuesta de los Empleados	OPVs	%
Conocen prohibiciones	14	88.0
Se publicó la notificación	12	75.0
Se entregó copia al empleado	13	81.0
Se efectuó ambos procedimientos	11	69.0
Firmaron compromiso con la notificación	11	69.0
Conocen claramente lo que comprende "Lugar de Trabajo Libre de Drogas"	13	81.0
Ha participado en educación anti-drogas promovidas por su institución	5	31.0

Fuente: Cuestionario para empleados de OPVs, Octubre 1989.

CUADRO No.10

**Resultados Generales de 120 Empleados de 15 OVPs que respondieron el Cuestionario Para Facilitar la Aplicación del Acta Anti-Drogas.**

Respuestas de los empleados	No.	%
Participa de programa financiado por AID	105	88.0
Enterado que su institución prohíbe el uso de drogas en el lugar de trabajo	103	86.0
Conoce sanciones que podrían aplicarse por violar prohibiciones	89	74.0
Se enteró en publicación hecha por la institución	56	47.0
Copia de las disposiciones	63	53.0
Ambos procedimientos	30	25.0
Firmó compromiso de cumplir	61	50.0
Conoce con claridad lo que significa un lugar de trabajo libre de drogas.	67	56.0
Ha participado en educación anti-drogas promovido por su institución	27	23.0
La educación aumentó comprensión sobre consecuencias del uso y abuso	27	100.0
La educación aumentó su comprensión de la política anti-drogas de la institución	27	100.0
Hay conocimiento sobre programas de consulta y rehabilitación	25	93.0

Fuente: Cuestionario para Empleados de OVPs, 1989.

CUADRO No.11 Instituciones Salvadoreñas que Realizan Actividades de Prevención o Rehabilitación en el Área de Drogas Ilegales.

INSTITUCION	TIPO	NOMBRE DEL PROGRAMA	PROPOSITO	PERSONAL TECNICO	OBSTACULOS PARA MAYOR EFECTIVIDAD
1 Iglesia Evangelica de El Salvador	Religiosa	Misericordia y Jovenes de Hoy	Prevencion-Rehabilitacion	Psiquiatras, Psicologos, Enfermeras, Maestros, Biologos.	Financiamiento, transporte
2 Policia Nacional	Gubernamental	Educacion frente al abuso de drogas.	Prevencion	Militar	Financiamiento, escasez de material y material educativo
3 Ministerio Cristiano Contra Las Drogas y El Alcohol	Religiosa	Terapia Contra Las Drogas y El Alcohol	Prevencion-Rehabilitacion	Bachilleres	Financiamiento, capacitacion insuficiente
4 Casa Hogar de Rehabilitacion - RENACER	Religiosa	Rehabilitacion	Prevencion-Rehabilitacion	Bachiller y Secundaria	Financiamiento, falta personal
5 Iglesia Jerusalem	Religiosa	Impacto Juvenil	Prevencion	Bachiller y Secundaria	No problemas
6 Ministerio de Rehabilitacion Para Alcoholicos y Drogadictos RECRIAD	Religiosa	Rehabilitacion para Alcoholicos y Drogadictos.	Prevencion, tratamientos casos agudos, rehabilitacion	Secundaria	Financiamiento y Capacitacion de personal
7 Batallon de Sanidad Militar	Gubernamental	Control de Drogas	Preventivo	Medico	Financiamiento
8 Television Educativa	Gubernamental	Jovenes de Hoy Contra Las Drogas	Prevencion	Toxologo, Toxicologo, Comunicologo, Psicologo, Medicos, Abogados, Laboratorista	Financiamiento, recursos humanos y materiales
9 Asociacion de Capacitacion e Investigacion en Salud Mental (ACISAM)	Privada	Psicologia Comunitaria	Prevencion	Psicologos	Financiamiento, recursos humanos y materiales, mejor capacitacion.
10 Fundacion Anti-drogas de El Salvador.	Privada	N/A (Sin nombre especifico)	Prevencion/Rehabilitacion (Tratamiento casos agudos)	Medicos, Psicologos, Estudiantes Universit.	Material Educativo Personal Capacitado

Fuente: Entrevista a Ejecutivos de Instituciones de Prevención/Rehabilitación en el Campo de las Drogas. Octubre, 1989

*Handwritten mark*

Cuadro No.12 - Algunas Características del Material Educativo Anti-drogas que disponen en las Instituciones que realizan Actividades de Prevención y Rehabilitación en el Caso de Drogas.

INSTITUCION	MATERIAL EDUCATIVO		POBLACION A QUE SE DIRIGE	NATURALEZA DEL MENSAJE
	DIVERSIDAD	CANTIDAD		
1. Iglesia Evangelica de El Salvador	Insuficiente	Insuficiente	Poblacion General	- Previene sobre el uso de drogas.
2. Policia Nacional	Insuficiente	Insuficiente	Poblacion General	- Integracion padre-hijo - Aduerte de peligro de drogas - Aduerte a ninos - Aduerte sobre riesgos del consumo
3. Ministerio Cristiano Contra Las Drogas y El Alcohol	Insuficiente	Insuficiente	Poblacion General, Usuarios	- Aconseja para dejar las drogas - Informa sobre las drogas
4. Casa Hogar de Rehabilitacion - RENACER	Insuficiente	Insuficiente	Poblacion General, Usuarios	- Informe sobre drogas - Aduerte sobre uso de drogas - Aduerte sobre uso de alcohol
5. Iglesia Jerusalem	Insuficiente	Insuficiente	Poblacion Adolescente	- Previene sobre drogas
6. Ministerio de Rehabilitacion Para Alcoholicos y Drogadictos RECRIAD	Insuficiente	Insuficiente	Usuarios	- Testimonios de personas en relacion a drogas.
7. Batallon de Sanidad Militar	Insuficiente	Insuficiente	Personal Ministerio de Defensa	- Previene sobre drogas
8. Television Educativa	Insuficiente	Insuficiente	Poblacion General, Usuarios, Familia de Usuarios, Educadores	- Informacion sobre drogas - Previene sobre el uso de drogas - Aduerte a escolares - Aconseja para dejar las drogas
9. Asociacion de Capacitacion e Investigacion en Salud Mental (ACISAM)	Insuficiente	Insuficiente	Poblacion Marginal	- Aduerte sobre drogas
10. Fundacion Anti-drogas de El Salvador.	Insuficiente	Insuficiente	Poblacion General, Escolares Docentes, Padres de Familia	Varios

Fuente: Entrevista a Ejecutivos de Instituciones de Prevención/Rehabilitación en el Campo de las Drogas. Octubre, 1989

CUADRO No.13 - Informe sobre Instituciones que Realizan Educacion Anti-Drogas

INSTITUCIONES	TRAMITES	COSTO PARA LAS OPV	COMENTARIOS	DIRECCION Y TELEFONO
1. Iglesia Evangelica de El Salvador	Invitarla	Material Educativo	- Colabora equipo multidisciplinario	23 Calle Poniente No. 1052, S.S. Tel. 26-4875
2. Policia Nacional	Carta Director	Ninguno	- Amplia experiencia en desarrollar actividades educativas con grupos diversos.	Departamento de Prevencion, Policia Nacional San Salvador. Tel. 71-4422
3. Ministerio Cristiano Contra Las Drogas y El Alcohol (ULJAD)	Solicitud con 15 dias de anticipacion.	Ninguno	- Personal no profesional y en numero reducido	Final 75 Avenida Norte, Antigua Calle a San Antonio Abad, Quinta Socorrito, S.S.
4. Casa Hogar de Rehabilitacion - RENACER	Telefonicamente una semana antes.	Ninguno	- Personal no profesional y en numero reducido	Final Avenida Santa Emilia #28, Col. Las Flores, Soyapango
5. Iglesia Jerusalem	Llamada telefonica	Ninguno	- Personal no profesional y en numero reducido	Col. La Sultana No.1, Calle Las Rosas No.9 Antiguo Cuscatlan
6. Ministerio de Rehabilitacion para Alcoholicos y Drogadictos (RECRIAD)	Solicitud con 15 dias de anticipacion	Ninguno	- Personal no profesional y en numero reducido	Caserio Las Conchitas, Canton Las Moritas Lourdes, La Libertad. Tel. 23-4877
7. Batallon de Sanidad Militar	Solicitud una semana antes	Ninguno	- Un solo tecnico son multiples responsabilidades	Tel. 23-8823 - 22-5561
8. Television Educativa	Solicitud escrita dos meses antes	Lo que genere la actividad	- Poseen material filmografico de buena calidad pero escaso en cantidad; colabora un equipo multidisciplinario.	Final Avenida Robert Baden Powell, Sta. Teclá Tel. 28-0499
9. Asociacion de Capacitacion Investigacion en Salud Mental (ACISAM)	Solicitud al Director	Variable segun servicio	- Sin programa antidrogas especifico - Requiere mayor capacitacion y recursos economicos, equipos y materiales para educacion.	Rv. Borinquen No. 210, Col. Centroamerica San Salvador.
10. Fundacion Anti-drogas de El Salvador FUNDARSALVA	Acuerdo formal	De acuerdo a servicio proporcionado	- Requiere mayor capacitacion, recursos economicos, material educativo, aumento del personal tecnico, grupo profesional.	Calle Juan Jose Canas #6-108 Colonia Escalon

Fuente: Entrevista a Ejecutivos de Instituciones de Prevencion en el Campo de las Drogas. Octubre 1989

34

CUESTIONARIOS UTILIZADOS PARA RECOPIRAR INFORMACION DE EJECUTIVOS Y EMPLEADOS DE LAS OPVs, Y DE DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES QUE DESARROLLAN PROGRAMAS CONTRA LAS DROGAS, ASI COMO PARA CALIFICAR EL MATERIAL EDUCATIVO QUE ESTAS INSTITUCIONES DISTRIBUYEN.

- ENTREVISTA A EJECUTIVOS DE OPVs.
- CUESTIONARIO PARA EMPLEADOS DE LAS OPVs.
- ENTREVISTA A FUNCIONARIOS DE INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS DE PREVENCION/REHABILITACION
- INFORMACION SOBRE MATERIAL EDUCATIVO

125

**PROYECTO DEICO - AID**

**ESTUDIO PARA FACILITAR LA APLICACION DEL ACTA ANTIDROGAS EN EL  
LUGAR DE TRABAJO**

**Información sobre MATERIAL EDUCATIVO**

**I. Identificación**

1. Institución \_\_\_\_\_
2. Nombre del Material \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Tipo: (1) Panfleto/folleto (2) Cartel/poster (3) Calcomanía (4) Video (5) Cuffa radial (6) Cuffa de televisión (7) Manual (8) Libro (9) Otro
4. Institución que lo produjo \_\_\_\_\_  
Antigüedad \_\_\_\_\_
5. Público al que se dirige: (1) Población General (2) Padres de Familia (3) Adolescentes (4) Niños (5) Funcionarios (6) Usuarios de Drogas (7) Familias de los usuarios (8) Educadores (9) Otros

**II. Inventario**

6. Volumen del último tiraje \_\_\_\_\_
7. Disponibilidad Actual \_\_\_\_\_
8. Periodicidad de la Producción \_\_\_\_\_
9. Atractivo: (1) Suficiente (2) Insuficiente
10. Apropriado para nuestra cultura (1) Bastante (2) Poco
11. Distribución de letras (1) Adecuada (2) Inadecuada
12. Claridad del mensaje escrito (1) Muy claro (2) Algo confuso
13. Claridad del mensaje del dibujo (1) Muy claro (2) Algo confuso

14. Distribución de dibujos (1) Adecuada (2) Inadecuada
15. Calidad del material de fabricación (1) Buena  
(2) Deficiente
16. Calidad de la impresión (1) Buena (2) Deficiente
17. Calidad de los dibujos (1) Buena (2) Deficiente
18. Adecuación al público que se dirige (1) Bastante  
(2) Escasos
19. Facilita la reflexión (1) Si (2) No

**PROYECTO DEICO - AID**

**ESTUDIO PARA FACILITAR LA APLICACION DEL ACTA ANTIDROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Entrevista a FUNCIONARIOS de Instituciones PUBLICAS Y PRIVADAS DE PREVENCIÓN/REHABILITACION.

Fecha \_\_\_\_\_ Entrevistador \_\_\_\_\_

I. Identificación

1. Nombre de la Institución \_\_\_\_\_

2. Tipo de institución (1) Pública (2) Privada

3. Dirección de la Institución \_\_\_\_\_

4. Nombre y cargo del entrevistado \_\_\_\_\_

5. Nombre del Programa Anti-drogas \_\_\_\_\_

Quiénes lo patrocinan: \_\_\_\_\_

6. Oficina directamente responsable del Programa \_\_\_\_\_

7. Cobertura del Programa  
(1) Nacional (2) Departamental (3) Municipal (4) Otra

Observaciones \_\_\_\_\_

8. Es la existencia del Programa Antidrogas una respuesta a una política global antidrogas del Gobierno  
 (1) Si (2) No (3) No aplica

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

9. A qué población está dirigido el Programa Antidrogas:  
 (1) Población general (2) Padres de familia  
 (3) Adolescentes (4) Niños (5) Funcionarios  
 (6) Educadores (7) Convictos/usuarios de drogas (8) Otros

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

II. Propósito del Programa Antidrogas

10. El objetivo general del Programa es:  
 (1) Prevenir (2) Proporcionar tratamiento  
 (3) Rehabilitación a los adictos  
 (4) Todas las anteriores

11. Las metas principales del Programa para 1989 son:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_

12. Los principales componentes (grandes grupos de actividades) del Programa y las principales actividades de cada componente son:

- |          |         |
|----------|---------|
| 1. _____ | 1 _____ |
| _____    | 2 _____ |
| _____    | 3 _____ |
| _____    | 4 _____ |
| _____    | 5 _____ |

2.	-----	1	-----
	-----	2	-----
	-----	3	-----
	-----	4	-----
	-----	5	-----
3.	-----	1	-----
	-----	2	-----
	-----	3	-----
	-----	4	-----
	-----	5	-----
4.	-----	1	-----
	-----	2	-----
	-----	3	-----
	-----	4	-----
	-----	5	-----
5.	-----	1	-----
	-----	2	-----
	-----	3	-----
	-----	4	-----
	-----	5	-----

13. En términos generales cómo pueden considerarse los resultados del Programa:  
 (1) Muy bueno (2) Bueno (3) Regular (4) Deficiente

Observaciones -----  
 -----  
 -----

14. Los obstáculos principales que impiden al Programa lograr mejores resultados son:

a) Dependientes de la institución o internos -----  
 -----  
 -----  
 -----  
 -----  
 -----

b) No dependientes completamente de la institución o externos -----  
 -----  
 -----  
 -----  
 -----

15. El logro de las metas ha sido  
 (1) Superado (2) Completo (3) Regular (4) Deficiente

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

16. Cuáles fueron las razones principales para que sucediera lo anterior:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

III. Recursos del Programa Antidrogas

A) Personal

17. Especialidades                      Número de Personas                      Profesiones

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_
- 3. \_\_\_\_\_
- 4. \_\_\_\_\_
- 5. \_\_\_\_\_
- 6. \_\_\_\_\_
- 7. \_\_\_\_\_
- 8. \_\_\_\_\_
- 9. \_\_\_\_\_
- 10. \_\_\_\_\_

18. En cuanto a la cantidad del personal usted lo considera:  
 (1) Abundante                      (2) Suficiente                      (3) Insuficiente  
 (4) Muy insuficiente

- a) Personal técnico \_\_\_\_\_
- b) Personal administrativo \_\_\_\_\_
- c) Personal ejecutivo \_\_\_\_\_

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

19. En relación a calificación y/o experiencia del personal técnico para desarrollar eficazmente su trabajo, usted la considera:  
 (1) Excelente (2) Bueno (3) regular (4) Deficiente  
 (5) Muy deficiente

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

B) Materiales

20. El programa cuenta con equipo de oficina
- a) En cantidad: (1) Abundante (2) Suficiente  
(3) Insuficiente (4) Muy Insuficiente
  - b) Su calidad es: (1) Excelente (2) Buena (3) Regular  
(4) Deficiente (5) Muy Deficiente
  - c) Su estado es: (1) Muy bueno (2) Regular  
(3) Deteriorado (4) No funciona

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

21. La cantidad de utilería de oficina (papelería, lápices, lapiceros, etc.) con que cuenta el programa es:
- (1) Abundante (2) Suficiente (3) Insuficiente  
(4) Muy insuficiente

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

C) Material Educativo

22. La variedad o diversidad de presentaciones (folleto, panfletos, manuales, carteles, etc.) que el programa tiene es:
- (1) Suficiente (2) Insuficiente (3) Un sólo tipo
23. La cantidad de material educativo de que se dispone en cualquier momento es: (1) Abundante (2) Suficiente  
(3) Insuficiente (4) Muy insuficiente
24. La calidad del material educativo la considera
- (1) Excelente (2) Buena (3) Regular (4) Deficiente  
(5) Muy deficiente

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

25. Tipo de Material Educativo  
 (1) Panfleto (2) Folleto (3) Afiche (4) Calcomanía  
 (5) Video (6) Cuña Radial (7) Cuña de Televisión  
 (8) Otros
26. Población a que va dirigido:  
 (1) Población General (2) Padres de Familia  
 (3) Adolescente (4) Niños (5) Funcionarios  
 (6) Usuarios de Drogas (7) Familiares de los Usuarios  
 (8) Educadores (9) Otros

Descripción General del material educativo no disponible ahora en la Institución.

27. Nombre del material	Tipo	Público al que se dirige	Mensaje que emite
1. _____			
2. _____			
3. _____			
4. _____			
5. _____			
6. _____			
7. _____			
8. _____			
9. _____			
10. _____			
Observaciones _____			
_____			
_____			

V. Misceláneas

28. Califique a su Programa Antidrogas

<u>Habilidades/ Experiencia</u>	<u>Potencial</u>	<u>Interés</u>
1. Suficiente	1. Alto	1. Bastante
2. Insuficiente	2. Bajo	2. Poco
3. No tiene		3. No le interesa

en relación a la posibilidad de colaborar con organizaciones no gubernamentales de servicio:

- a) Desarrollando actividades de educación del personal para prevenir el uso ilegal de drogas -----
- b) Desarrollando actividades de rehabilitación del personal de estas instituciones que fuera usuario de drogas ilegales -----
- c) Capacitando a educadores de estas instituciones para que realicen educación para prevenir el uso ilegal de drogas. -----
- d) Proporcionando asistencia técnica para que éstos o instituciones diseñen, organicen y desarrollen programas educativos para prevenir en sus empleados el uso ilegal de drogas. -----
- e) Proporcionando asistencia técnica sobre aspectos legales, políticos u operacionales para mantener los lugares de trabajo libres del uso de drogas ilegales. -----
- f) Proporcionando tratamiento al personal con intoxicación aguda debido al uso de drogas ilegales que fueren referidos por estas instituciones. -----
- g) Capacitando algún personal de estas instituciones para la detección de usuarios de drogas en el lugar de trabajo. -----

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

29. Entre los trámites que deberían seguir las ONGs para obtener la colaboración de su programa: Se contempla la necesidad de establecer un acuerdo formal entre ambas instituciones?  
1. Si                      2. No

30. Descripción de los trámites que deben seguirse para llegar a obtener la colaboración de su Institución \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

31. Si su Institución cuenta con las habilidades/experiencia, y está interesada en colaborar con las ONGs - Qué aspectos necesitaría mejorar para cumplir adecuadamente?

- 1. Capacitación adicional del personal técnico
  - 1. Si      2. No
- 2. Aumento en el número del personal técnico
  - 1. Si      2. No
- 3. Aumento en el número del personal administrativo
  - 1. Si      2. No
- 4. Mejorar la calidad del material educativo
  - 1. Si      2. No
- 5. Aumentar la disponibilidad del material educativo
  - 1. Si      2. No
- 6. Mejorar la calidad del equipo para la capacitación
  - 1. Si      2. No
- 7. Aumentar la cantidad del equipo para capacitaciones
  - 1. Si      2. No
- 8. Mejorar el equipo de oficina      1. Si    2. No
- 9. Aumentar el equipo de oficina    1. Si    2. No
- 10. Aumentar la disponibilidad de utilería de oficina
  - 1. Si      2. No
- 11. Mejorar las facilidades para realizar tratamientos
  - 1. Si      2. No
- 12. Otros

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

32. Cuáles serían los costos que las ONGs tendrían que pagar para obtener los servicios siguientes:

- a) Actividades de educación preventiva \$ \_\_\_\_\_
- b) Rehabilitación de empleados con problemas de adicción \_\_\_\_\_
- c) Capacitación de sus educadores \_\_\_\_\_
- d) Asistencia técnica para organizar los programas educativos \_\_\_\_\_

- e) Asistencia técnica para establecer las disposiciones que prohíben el uso ilegal de drogas en el lugar de trabajo
- f) Tratamiento de casos agudos de intoxicación

-----  
-----

Observaciones -----  
-----  
-----  
-----

**PROYECTO DEICO - AID**

**ESTUDIO PARA FACILITAR LA APLICACION DEL ACTA ANTIDROGAS EN EL  
LUGAR DE TRABAJO**

ENTREVISTA A EJECUTIVOS DE ORGANIZACIONES PRIVADAS VOLUNTARIAS

Fecha \_\_\_\_\_ Entrevistador \_\_\_\_\_

I. Identificación

1. Nombre de la Institución \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Tipo de Institución (1) Nacional (2) Internacional

3. Dirección de la Institución \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Nombre y cargo del entrevistado \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Cobertura de la Institución  
(1) Nacional (2) Departamental (3) Municipal (4) Otra

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Población a que la Institución dirige principalmente sus programas:

(1) Población General (2) Padres de Familia (3) Mujeres  
(4) Adolescente (5) Niños (6) Otros

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. Indicar el numeral que mejor resume los propósitos de la Institución.

1. Desarrollo Educativo (Profesional/Técnico)
2. Desarrollo Económico y Social
3. Atención a Grupos Seleccionados de Población
4. Vivienda
5. Población
6. Salud/Nutrición
7. Agua
8. Otro \_\_\_\_\_

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

II. Personal de la Institución

8. Clasificación del Personal

Especificación del Personal Por Categorías	Número de Personas	Nivel Académico *
1. _____	_____	_____
2. _____	_____	_____
3. _____	_____	_____
4. _____	_____	_____
5. _____	_____	_____
6. _____	_____	_____
7. _____	_____	_____
8. _____	_____	_____
9. _____	_____	_____
10. _____	_____	_____

\* Para responder lo relacionado con el Nivel Académico anotar los números siguientes:

- (1) Universitario o Mayor      (2) Técnico Superior No  
 Universitario      (3) Bachillerato o Equivalente      (4)  
 Secundaria o Menor

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

9. Distribución del Personal

<u>Región</u>	<u>No. de Personas</u>
a) Occidental (Sta. Ana, Sonsonate, Ahuachapán)	_____
b) Central (La Libertad, San Salv. Chalatenango)	_____
c) Paracentral (Sn. Vicente, Cuscatlán, La Paz, Cabañas)	_____
d) Oriental (San Miguel, La Unión, Morazán, Usulután)	_____

III. Aplicación

10. El conocimiento que usted tiene de los Requerimientos del Acta Anti-Drogas del Gobierno de los Estados Unidos para mantener un lugar de trabajo libre de drogas es:

(1) Suficiente (2) Insuficiente (3) No los conoce

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

11. El grado de compatibilidad de la política institucional con el contenido de la Certificación de que mantendrá un lugar de trabajo libre de drogas, es:

(1) Total (2) Parcial (3) No compatible

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

12. Hasta la fecha ha desarrollado la Institución acciones de las exigidas en la certificación?

(1) Si (2) No (3) No aplica

Observaciones \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Indique los avances de su Institución en la aplicación de las acciones siguientes:

13. Publicar una declaración notificando a los empleados sobre la prohibición de elaborar, distribuir, poseer o utilizar sustancias controladas (drogas ilegales) en el lugar de trabajo y que especifique las acciones a tomar contra los empleados que violen esta prohibición.

1. Declaración publicada
  2. Declaración elaborada pero aún no publicada
  3. Se está elaborando la declaración
  4. Aún no se ha comenzado a elaborar
- Principales dificultades para elaborar la declaración

-----  
-----  
-----

14. Establecer un programa de educación que informe y concientice a los empleados acerca de:

- a) Peligros del abuso de drogas en el lugar de trabajo.
- b) Definición de la política institucional para mantener el lugar de trabajo libre de drogas.
- c) Disponibilidad para el empleado de programas de asesoría, rehabilitación y asistencia en relación a drogas.
- d) Sanciones que podrán imponerse a los empleados por violaciones de abuso de drogas en el lugar de trabajo.

1. Programa ya en funcionamiento
2. Programa ya elaborado pero aún no funcionando
3. Se está elaborando el programa
4. Aún no se ha comenzado a elaborar el programa

Principales dificultades para elaborar el programa:

-----  
-----  
-----  
-----

15. Proporcionar a cada empleado una copia de la declaración mencionada en la pregunta 13

1. Ya se proporcionó a todos
2. Ya se comenzó a proporcionar
3. Se tienen copias pero no se han proporcionado
4. Aún no se tiene la declaración

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

16. Notificar a los empleados que son condiciones para conservar su empleo, si éste es financiado con fondos de AID.

a) Regirse por los términos estipulados en la declaración mencionada en el punto 13

b) Notificar al contratante dentro de los cinco primeros días que ocurra en el lugar de trabajo sobre cualquier violación criminal de los estatutos relacionados con las drogas.

1. Ya se notificó

2. Ya están establecidos los mecanismos para que puedan notificar los empleados pero no ha ocurrido ningún caso.

3. Se está estableciendo los mecanismos para que puedan notificar.

4. Aún no se ha comenzado a desarrollar los mecanismos

Dificultades en este punto \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

17. Comunicar a AID dentro de los diez días subsiguientes de haberles notificado sobre algún caso de violación o al recibir la notificación por otro medio confiable.

1. Se ha cumplido

2. Se informará en su oportunidad

3. Aún no han ocurrido casos

4. No se ha cumplido

18. Tomar dentro de los treinta días que siguen a la notificación de violación, una de las siguientes acciones en relación al empleado culpable.

a) Imponerle sanciones correspondientes que podría llegar a ser inclusive el despido.

b) Exigirle al empleado que participe satisfactoriamente en un programa de asistencia o rehabilitación por abuso de drogas, que cuente con la aprobación de una institución apropiada.

1. Se ha impuesto sanciones
2. Se ha exigido la participación en un programa de rehabilitación
3. Las dos alternativas han sido aplicadas
4. No ha ocurrido notificaciones
5. Se está determinando las sanciones que podría aplicarse al presentarse casos.
6. Se está haciendo arreglos para implementar segunda alternativa.

Dificultades \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

19. Realizar esfuerzos serios y continuados para mantener el lugar de trabajo libre de drogas mediante el cumplimiento de todas las acciones.

1. Se están realizando
2. No se están realizando pero se tiene en mente realizar algunos esfuerzos.
3. Se está trabajando en la planificación de los esfuerzos.
4. Se comenzará próximamente a trabajar en dichos esfuerzos.

Dificultades \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

20. La disponibilidad en su institución del conocimiento necesario sobre la legislación salvadoreña para implementar los requerimientos del Acta es:

(1) Suficiente      (2) Insuficiente

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

21. Se dispone en su institución del conocimiento necesario para implementar el programa de educación y concientización que el Acta Anti-Drogas requiere?

(1) Si      (2) No

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

22. La disponibilidad en su institución de material educativo para la educación antidrogas es:

(1) Suficiente (2) Insuficiente (3) Nula

23. Tienen ustedes conocimiento suficiente de las instituciones que podrían apoyarle para implementar las recomendaciones del Acta Anti-Drogas y de los mecanismos para obtenerla?

(1) Si (2) No

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

24. Están interesados en obtener la colaboración de esas instituciones?

(1) Si (2) No

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

25. Disponen de recursos financieros para obtener los servicios de las citadas instituciones

(1) Si (2) No

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**PROYECTO DEICO - AID**

CUESTIONARIO PARA EMPLEADOS DE LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS VOLUNTARIAS.

Fecha \_\_\_\_\_ Responsable \_\_\_\_\_

**I. Identificación**1. Nombre de la Institución \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_Sede principal de su trabajo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Es usted parte de un programa financiado por la Agencia para el Desarrollo Internacional (AID), de los Estados Unidos de América?

(1) Si (2) No

3. Está enterado de que existen en su Institución prohibiciones sobre la elaboración, distribución, posesión o uso ilegal de drogas en el lugar de trabajo?

(1) Si (2) No

4. Usted conoce las acciones que puede tomar la institución contra un empleado que viole esas prohibiciones?

(1) Si (2) No

5. Usted se enteró de las prohibiciones y de las acciones de la siguiente manera:

- 1) Leyó una publicación hecha por la Institución en que notificaba a los empleados de tales disposiciones.
- 2) Le fue entregada una copia de las disposiciones.
- 3) Ninguna de las anteriores

Explique \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Usted conoce que su Institución debe certificar que mantiene un lugar de trabajo libre de drogas

(1) Si (2) No

7. Ha firmado con su Institución un compromiso de cumplir con las disposiciones para mantener un lugar de trabajo libre de drogas (1) Si (2) No

8. Conoce usted con claridad como su institución define un lugar de trabajo libre de drogas (1) Si (2) No

Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. Ha tenido alguna participación en actividades educativas promovidas por la Institución, que tratan de prevenir o evitar el uso de drogas ilegales en el lugar de trabajo (1) Si (2) No

Número de Actividades \_\_\_\_\_

10. Estas actividades educativas han aumentado sus conocimientos o comprensión acerca de:

a) Los peligros del abuso de drogas dentro y fuera del lugar de trabajo

(1) Si (2) No (3) No Aplica

b) La política institucional de mantener el lugar de trabajo libre de drogas (1) Si (2) No (3) No aplica

c) Los programas existentes de consulta, rehabilitación y asistencia sobre drogas.

(1) Si (2) No (3) No Aplica

d) Las sanciones que pueden ser impuestas a los empleados por violaciones que ocurran en el lugar de trabajo, respecto al uso de drogas.

(1) Si (2) No (3) No Aplica

Observaciones/sugerencias en relación a la educación

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

RECOPIACION DE DISPOSICIONES SOBRE LA LEGISLACION SALVADOREÑA VIGENTE RELACIONADAS CON EL USO, TENENCIA Y COMERCIALIZACION DE DROGAS, ASI COMO CON LAS SANCIONES PENALES POR DELITOS COMETIDOS BAJO LA INFLUENCIA DE LAS MISMAS.

CODIGO PENAL.....	1 - 5
LEY DE ESTADO PELIGROSO.....	6 - 7
CODIGO PROCESAL PENAL.....	8 - 9
CODIGO DE MENORES.....	10 - 11
LEY DE PROCEDIMIENTO ESPECIALES Y REGLAMENTO GENERAL DE TRANSITO.....	12 - 13
CODIGO DE TRABAJO.....	14 - 17
CODIGO DE SALUD.....	18 - 21

**DEICO**

**DESARROLLO, INVESTIGACION  
Y CONSULTORIA, S.A. de C.V.**

**DISPOSICIONES DEL CODIGO PENAL**

**Decreto No. 270, Publicado el en Diario Oficial No.133**

**Tomo 184 del 22 de Julio de 1959**

SECCION TERCERA

CAUSAS DE INIMPUTABILIDAD

Art. 38.- Es inimputable quien en el momento de ejecutar el hecho punible fuere incapaz de comprender el caracter ilicito del hecho o, comprendiendolo, no pudiere dirigir sus actos por incapacidad siquica, para evitar su ejecucion:

a) Por enajenacion mental;

b) Por grave perturbacion de la conciencia, como en los estados de embriaguez plena y fortuita o debida a su fuerza mayor, o intoxicacion, tambien plena y fortuita o debida a fuerza mayor, de drogas de cualquier indole. (Pagina No.10).

Acciones Libres en su Causa

Art. 39.- No podra ser declarado inimputable quien con el fin de cometer un delito se colocare en un estado de grave perturbacion de la conciencia, mediante el uso de bebidas alcoholicas, sustancias estupefacientes y otros medios similares en cuyo caso la pena debera agravarse de acuerdo con las reglas de esteCodigo. (Pagina No.11)

SECCION CUARTA

CAUSAS DE INCULPABILIDAD

Art. 40.- Es inculpable:

1o) Caso fortuito

Quien con ocasion de ejecutar un acto licito, con la debida diligencia, causa un daño por mero accidente.

2o) Error y sus variedades:

El que obra por error sobre las características objetivas esenciales, estrictamente de hecho, que se refieran a laguna de las exigencias necesarias para que el delito exista segun su su descripcion legal.

No obstante, si el error proviene de culpa, el hecho sera penado unicamente cuando la ley haya previsto su realizacion culposa. (Pagina No 11)

SECCION PRIMERA

CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES

Art. 41.- Atenuan la responsabilidad penal:  
Inferioridad Siquica.

Asi como la grave perturbacion de la conciencia en caso de embriaguez plena, aunque fuere voluntaria si se tratare de un enfermo alcoholico, en la fase de alconolismo agudo. (Pagina No. 13)

-----  
Comiso

Art. 109.- El comiso consiste en la perdida de los instrumentos con que se hubiere ejecutado el delito o de las cosas materiales objeto del mismo y se impondra siempre que tales objetos hayan llegado a manos de la autoridad, a menos que un tercero no responsable del delito justifique en el proceso ser legitimo propietario de los mismos.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, en ningun caso sera objeto de comiso, como instrumento de delito, la imprenta, sus accesorios o cualquier otro medio material destinado a la difusion del pensamiento.

Cuando los instrumentos y cosas a que se refiere el inciso primero fueren de uso prohibido o de ilicito comercio, el juez acordara el comiso, aunque no llegue a declararse la existencia del delito o no pertenezcan al acusado.

Las leyes procesales indicaran el destino de los objetos caidos en comiso. (Pagina No. 35)

C A P I T U L O II

SUJETOS Y EJECUCION DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD

Sujetos Medidas de Seguridad

Art. 110

3o) A quienes cometieren delito y fueren toxicomanos cronicos o enfermos alcoholicos. (Paginas No. 35 y 36)

TITULO VII

CONSECUENCIAS CIVILES DEL DELITO

Principios Fundamentales (Pagina No. 41)

Art. 130.- Toda persona responsable de un delito o falta, lo es tambien civilmente.

Todo el que hay sufrido daño que provenga del delito, tiene derecho a la reparacion e indemnizacion.

Consecuencias Civiles del Delito

Art. 131.- Las consecuencias civiles del delito comprenden:

- 1o)- La restitucion;
- 2o)- La reparacion del daño causado;
- 3o)- La indemnizacion de perjuicios; y
- 4o)- Las costas procesales.

Restitucion

Art. 132.- La restitucion consiste en la devolucion de las cosas obtenidas por el delito o, si esto no fuere posible, el pago del precio de las mismas o de su valor estimativo.

Reparacion

Art. 133.- La reparacion comprende el resarcimiento de todo daño material causado por el delito.

Indemnizacion

Art. 134.- La indemnizacion de perjuicios comprende los daños materiales y los morales que se hubieren causado al ofendido, asi como tambien los irrogados por razon del delito, a su familia o a terceros.

---

Siembra o Cultivo de semillas o plantas que produzcan Estupefacientes

Art. 300.- Los que sin la debida autorizacion, con infraccion de la ley, sembraren, cultivaren o cosecharen semillas o plantas de las cuales naturalmente o por medios quimicos o industriales, se pueda obtener sustancias o drogas enervantes, estupefacientes o alucinogenas, y quienes ilegitimamente elaboren estos productos, seran sancionados con prision de cuatro a ocho años. (Pagina No. 87)

### **Comercio Clandestino o Fraudulento de Drogas**

Art. 301.- El que sin autorizacion legal importare o exportare, vendiere o expendiere, transportare, suministrare para el consumo o proporcionare a otros, de cualquier manera, semillas, hojas, plantas o las sustancias o productos que se mencionan en el articulo anterior, sera sancionado con prision de seis a doce años.

La sancion anterior podra aumentarse hasta en una tercera parte mas del maximo señalado, cuando el culpable haya cometido el delito por el ejercicio abusivo de una profesion sujeta a la autorizacion o vigilancia por razon de la salud publica, o si fuere comerciante, o si la droga ha sido vendida o entregada a un deficiente psiquico o a menores de edad, o si el culpable se valiere de ellos para su trafico. Cuando el autor del delito fuere comerciante, sera sancionado ademas con la suspension de su matricula de comercio. (Pagina No. 87)

### **Tenencia Ilicita de Drogas**

Art. 302.- Los que no estando autorizados para la venta, tengan en su poder semillas, hojas, plantas o las sustancias o productos mencionados en el articulo 300, en cantidades que a juicio prudencial del juez, sean presumiblemente comerciales y no justificaren la razon legitima de su tenencia, seran sancionados con prision de tres a cinco años. (Pagina No. 88)

### **Facilitacion de Locales para el Consumo de Drogas**

Art. 304.- El facultativo que prescriba drogas enervantes, estupefacientes o alucinogenas fuera de los casos indicados por la terapeutica o en dosis evidentemente mayores de las necesarias o con infaccion de leyes o reglamentos sobre la materia, sera sancionado con prision de tres a cinco años. (Pagina No. 88)

### **Concepto Legal de Drogas Enervantes Estupefacientes o Alucinogenas**

Art. 305.- para los efectos de los cinco articulos anteriores se considerara sustancias o drogas enervantes, estupefacientes o alucinogenas, las que determinan las leyes o reglamentos vigentes sobre la materia, asi como las que mencionan como tales las convenciones internacionales ratificadas por El Salvador, y en general, las que, con exclusion e las bebidas alcoholicas, afecten las facultades intelectuales o siquicas o produzcan un estado de anormal excitacion percepciones engañosas en el sujeto que las usa. (Pagina No. 88 y 89)

**DEICO**

**DESARROLLO, INVESTIGACION  
Y CONSULTORIA, S.A. de C.V.**

**LEY DE ESTADO PELIGROSO**

**Publicado en Diario Oficial No. 92**

**Tomo 159 del 25 de Mayo de 1953**

LEY DE ESTADO PELIGROSO

TITULO I

JURISDICCION

Art. 1.- La jurisdiccion del Estado peligroso estara a cargo de los jueces de los Penal. (Pagina No. 163)

TITULO II

CATEGORIAS DE ESTADO PELIGROSO

Art. 4.- Unicamente podran ser declarados en estado peligroso y sometidos al tratamiento de las medidas de seguridad establecidas en esta ley. (Paginas No. 163, 164 y 165)

**Numerales:**

3o.- Los ebrios o toxicomanos habituales que se exhiban en lugares publicos o perturben el orden en lugares privados, o constituyan un peligro para los demas.

8o.- Los que suministren bebidas alcoholicas o drogas toxicas para su consumo inmdiato a menores de dieciocho años, en lugares o establecimientos publicos, en instituciones de educacion o de instruccion, y lo que de cualquier modo promuevan o favorezcan la embriaguez habitual y las toxicomanias.

**CODIGO PROCESAL PENAL**

**Decreto No. 450, Publicado en el Diario Oficial No. 208**

**Tomo 241 del 9 de Noviembre de 1973**

Allanamiento Sin Orden Judicial (Pagina No. 235)

Art. 181.- No obstante lo dispuesto en los articulos anterior, exceptuando el articulo 179, los organos auxiliares podran proceder al allanamiento sin previa orden judicial y a cualquier hora:

4o)- Cuando se tenga conocimiento que un local es utilizado para practicas escandalosas y deshonestas de tipo colectivo o al consumo de drogas.

Comiso (Pagina No. 237)

Art. 187.- Si los objetos secuestrados fueren de uso prohibido o de ilicito comercio, el juez ordenara su comiso, y no se devolveran a quien los tenia en su poder aunque no llegare a comprobarse la existencia del delito.

La armas de fuego de cualquier clase, en especial los pertrechos o elementos de guerra que hubieren caido en secuestro o fueren remitidos por los organos auxiliares y las de dotacion legal o reglamentaria de la Fuerza Armada u organos auxiliares, seran remitidas de inmediato, en deposito y a la orden del tribunales en el Departamento de San Salvador, al Ministerio de Defensa y de Seguridad Publica y, en el resto del pais, a los respectivos comandante departamentales. Los jueces ordenaran que las diligencia que respeto a los objetos decomisados fuere necesario practicar, se realicen en los organismos militares donde hubieren sido remitidas.

**CODIGO DE MENORES****Decreto No. 516. Publicado en el Diario Oficial No. 21****Tomo 242 del 31 de Enero de 1974**

Estado de Peligro o Riesgo (Pagina No. 516)

- 1o)- Que ocasional o habitualmente ingieran bebidas alcoholicas;
- 2o)- Que ocasional o habitualmente ingieran, absorban o se inyecten sustancias alucinogenas, enervantes o estupefacientes;

Medidas Tutelares (Paginas No. 516 y 517)

Art. 100.- Concluida la investigacion, en el termino maximo de treinta dias el Juez Tutelar podra acordar a su prudente arbitrio cualquiera de las medidas siguientes:

- a)- Reintegro al hogar, con o sin libertad vigilada;
- b)- Colocacion en hogar sustituto;
- c)- Colocacion en escuela-hogar;
- d)- Colocacion en instituto educativo;
- e)- Colocacion en cualquier otro centro de proteccion; y
- f)- Cualquier otra medida que estime necesaria y adecuada para la formacion del menor.

Las anteriores medidas tambien podran ser acordadas y aplicadas en forma simultanea o sucesiva segun se estime necesario o conveniente para los menores.

67-

**LEY DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES SOBRE ACCIDENTES DE TRANSITO**

**Decreto 420. Publicado en el Diario Oficial No. 183**

**Tomo 217 del 6 de Octubre de 1967**

**REGLAMENTO GENERAL DE TRANSITO**

**Decreto No. 13. Publicado en el Diario Oficial No.277**

**Tomo 141 del 14 de Diciembre de 1946**

**LEY DE PRODECIMIENTO ESPECIALES  
SOBRE ACCIDENTES DE TRANSITO**

Art. 17.- Para los efectos del articulo anterior se podran aprehender por el Juez como presunciones de culpabilidad:

- A) Manejar bajo la influencia de bebidas alcoholicas o estupefacientes, que produjeren en el conductor un estado de incapacidad para realizar con seguridad la conduccion del vehiculo. (Pagina No. 550)

**REGLAMENTO GENERAL DE TRANSITO**

Art. 139o.- A todo motorista que sea sorprendido manejando un automor con sintomas de andar ingiriendo licor, aun cuando no cause daño, se le suspendera su licencia en la forma siguiente: la primera vez TRES MESES; la segunda vez, durante UN AÑO y por la tercera vez, durante CINCO AÑOS, en este ultimo caso, ademas, sufrira una multa de VEINTICINCO COLONES. (Pagina No. 87)

**CODIGO DE TRABAJO**

**Decreto No. 15. Publicado en el Diario Oficial No. 142**

**Tomo 236 del 31 de Julio de 1972**

270

## SECCION PRIMERA

Art. 23.- El Contrato escrito Contendra

Numerales:

- 3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñara, procurando determinarlo con la mayor precision posible.
- 12) Las demas estipulaciones en que convengan las partes.

## SECCION SEGUNDA PROHIBICIONES

Art. 30.- Se prohíbe a los patronos

Numeral 8o. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcoticos o drogas enervantes o en cualquier otra condicion anormal analoga.

## C A P I T U L O V DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 35.- Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algun tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestacion de servicios y al pago de salarios.

La suspension puede afectar a todos los contratos de trabajo de una empresa, establecimiento o centro de trabajo o a una parte de ellos.

Art. 36.- 6a. Por la detencion de cualquier clase que sufiere el trabajador o por la pena de arresto del mismo impuesta por autoridad competente.

## SECCION TERCERA

### CAUSALES DE TERMINACION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO

Art. 50.- 14a. -Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres dias siguientes a aquel en que fue puesto en libertad, despues de haber cumplido pena de arresto.

15a. -Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres dias siguientes a aquel en que fue puesto en libertad despues de haber estado en detencion provisional.

18a. -Por ingerir el trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcoticos o drogas enervantes en el lugar de trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcotico o droga enervante.

TITULO CUARTO  
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Art. 302.- Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o mas trabajadores y las instituciones oficiales autonomas o semiautonomas, tienen la obligacion de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberan someter al aprobacion del Director General de Trabajo, sin cuyo requisito no se considerara legitimo. Toda modificacion del reglamento debera hacerse en la misma forma.

Art. 303.- Para su aprobacion, el reglamento interno de trabajo debera estar de acuerdo con las disposiciones de este codigo, las leyes, contratos y convenciones que lo afecten; y tendra como fin establecer con claridad las reglas obligatorias de orden tecnico o administrativo, necesarias y utiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto patronos como trabajadores en la ejecucion o desarrollo del trabajo.

Art. 304.- Entre las reglas a que se refiere el articulo anterior, el reglamento interno debera contener:

- a) Horas de entrada y salida de los trabajadores;
- b) Horas y lapsos destinados para las comidas;
- c) Lugar, dia y hora del pago;
- ch) Designacion de la persona ante quien podra ocurrirse para peticiones o reclamos en general;
- d) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;
- e) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad;
- f) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes medico, previos o periodicos, asi como a las medidas profilacticas que dicten las autoridades;
- g) Indicaciones y reglas que en atencion a la naturaleza de la empresa, negocio o explotacion, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo;
- h) Las demas reglas que a juicio del Director General de trabajo fueren necesarias.

Art. 305.- El patrono podra suspender hasta por un dia al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el reglamento interno.

En circunstancias especiales o en aquellos casos en que no exista reglamento en la empresa, el Inspector General de Trabajo, previa calificacion de motivos, podra conceder al patrono autorizacion para suspender al trabajador hasta por un plazo no mayo de treinta dias.

Art. 306.- El patrono, dentro de los seis dias siguientes a la aprobacion del reglamento, debera darlo a conocer a los trabajadores, colocando en lugares de facil visibilidad, ejemplares del mismo, impresos o escritos, con caracteres enteramente legibles.

El reglamento entrara en vigencia quince dias despues de la fecha en que se haya dado a conocer.

Mientras un reglamento este en vigencia, no sera necesario el plazo a que se refiere el inciso anterior, respecto a los nuevos patronos o sus representantes y de los trabajadores de nuevo ingreso.

**CODIGO DE SALUD****Decreto No. 955. Publicado en el Diario Oficial No. 299****Tomo 86 del 11 de Mayo de 1988**

SECCION SEIS

SALUD MENTAL

Art. 54.- El Ministerio organizara y desarrollara actividades de salud mental para el estudio, investigacion, prevencion, tratamiento y rehabilitacion de las enfermedades y trastornos mentales o problemas psicologicos de la poblacion en general y principalmente de la infancia.

Art. 55.- El Ministerio, realizara dentro de su programa de salud mental actividades contra el alcoholismo, tabaquismo, drogodependencia y demas factores que contribuyen al desarrollo de las deficiencias y enfermedades mentales o degenerativas, propiciando la terapia grupal para los que adolecen de neurosis, trastornos de conducta o drogodependencia.

**Acciones Contra el Alcoholismo,  
Tabaquismo y Drogas que puedan  
Causar Dependencia**

Art. 186.- El Ministerio dictara las medidas necesarias para evitar y combatir el alcoholismo y drogodependencia mediante las siguientes acciones:

a) Programas de orientacion cientifica sobre los efectos de las drogas, el alcoholismo y el tabaquismo, en la salud y en las relaciones sociales del individuo. Dichos programas deberan desarrollarse de preferencia en los planteles educativos, centros de trabajo, comunidades urbanas y rurales.

b) El fomento de las actividades culturales, civicas y deportivas que coadyuven en la lucha contra el uso de las drogas, el alcoholismo y tabaquismo.

En la ejecucion de sus actividades coordinara con todas aquellas instituciones publicas y privadas que de una manera u otra se relacionan con el problema.

T I T U L O   I I I

DE LAS INFRACCIONES, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTOS

C A P I T U L O   I

De las Infracciones y Sanciones

Art. 278.- Infraccion contra la salud es toda accion u omision que viole las disposiciones, prohibiciones y obligaciones establecidas en el presenteCodigo y sus Reglamentos.

Art. 279.- Las Infracciones a las disposiciones del presenteCodigo y sus Reglamentos se clasifican en tres categorias: graves, menos graves y leves.

Art. 280.- Seran sancionados con amonestacion oral privada, los profesionales de salud y propietarios de establecimientos que cometan las infracciones leves establecidas en el Art. 286 del presenteCodigo y en sus respectivos reglamentos.

Si antes de transcurrir el termino de un mes de la primera sancion, el infractor se acreditare otra infraccion leve, la amonestacion sera por escrito.

Art. 281.- Cuando la falta fuere de las establecidas en el Art. 285, de esteCodigo o fuere una falta menos grave a las disposiciones de los reglamentos respectivos, se impondra al infractor la pena de multa.

Art. 282.- Seran sancionados con suspension en el ejercicio profesional, los profesionales de salud que cometan las infracciones establecidas en el Art. 284 de esteCodigo o fuere una falta grave establecida en los reglamentos respectivos.

Art. 283.- Los propietarios y profesionales responsables de los establecimientos relacionados con la salud, que cometan las infracciones establecidas en el Art. 284 de esteCodigo y faltas graves establecidas en los reglamentos respectivos, seran sancionados con la clausura o cierre del establecimiento.

Art. 284.- Constituyen infracciones graves contra la salud:

1) Provocar y causar daño impedimento temporal o permanente, o la muerte de una persona por error, negligencia, impericia, abandono inexcusable o malicia durante el ejercicio de su profesion.

2) La revelacion del secreto profesional establecido en los Arts. 37 y 38 del presente Codigo.

3) No aplicar el tratamiento adecuado para mantener en estado latente cualquier enfermedades o afeccion con el proposito de obtener honorarios permanentes de sus pacientes.

4) Indicar o proceder al acto quirurgico en casos en los cuales pueda obtener el establecimiento de la salud del paciente mediante medicacion.

5) Vender, entregar o distribuir sustancias o farmacos peligrosos para la salud; asi como emplear sustancias nocivas en la fabricacion de productos destinados al consumo publico.